Jurnal de Psihologie Aplicată

2002, Voi. 87, nr. 4, 765-780

0021-9010/02/5,00 USD DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.765

Personalitate și leadership: o revizuire calitativă și cantitativă

Timothy A. Judecător

Universitatea din Florida

Remus Ilies

Universitatea din Florida

Joyce E. Bono

Universitatea din Minnesota

Megan W. Gerhardt

Universitatea din lowa

Acest articol oferă o trecere în revistă calitativă a perspectivei trăsăturilor în cercetarea leadership-ului. urmată de o meta-analiză. Autorii au folosit modelul cu cinci factori ca un cadru de organizare și au meta-analizat 222 de corelații din 73 de eșantioane. Per total. corelaţiile cu conducerea au fost Neuroticism = –.24. Extraversión = .31. Deschiderea către experiență = .24. Agreabilitate = .08. și Conștiință = .28. Rezultatele au indicat că relațiile de nevrotism. Extraversia. Deschiderea către experiență și conștiința față de leadership s-au generalizat prin faptul că mai mult de 90" o dintre corelațiile individuale au fost mai mari de 0. Extraversión a fost cea mai consistentă corelație a leadership-ului în mediile de studiu și criteriile de conducere (apariția liderului și eficacitatea conducerii). modelul cu cinci factori a avut o corelație multiplă de .48 cu conducerea, indicând un sprijin puternic pentru perspectiva trăsăturii liderului atunci când trăsăturile sunt organizate conform modelului cu cinci factori.

Marele istoric al epocii victoriane Thomas Carlyle a comentat că „istoria lumii a fost biografia oamenilor mari” (Carlyle, 1907, p. 18). Această ipoteză a „omului mare” – că istoria este modelată de forțele unei conduceri extraordinare – a dat naștere trăsăturii teoriei conducerii. Asemenea marelui om, teoria trăsăturilor presupunea că conducerea depinde de calitățile personale ale liderului, dar, spre deosebire de marele om, nu presupunea neapărat că conducerea rezidă doar în strânsoarea câtorva oameni eroici. Studiul lui Tennan (1904) este poate cel mai vechi despre teoria trăsăturilor din psihologia aplicată; Discuții mai vechi despre abordarea trăsăturilor au apărut în psihologia aplicată în anii 1920 (de exemplu, Bowden, 1926; Kohs & Irle, 1920). Cowley (1931) a susținut bine punctul de vedere al teoreticienilor trăsăturilor, considerând că „abordarea studiului

conducerii a fost de obicei și poate trebuie să fie întotdeauna prin studiul trăsăturilor” (p. 144).

În ciuda acestei venerabile tradiții, rezultatele investigațiilor care au legat trăsăturile de personalitate de conducere au fost inconsecvente și adesea dezamăgitoare. Cele mai multe recenzii ale literaturii au ajuns la concluzia că abordarea trăsăturilor a căzut în favoarea cercetătorilor de conducere. După cum au observat Zaccaro, Foti și Kenny (1991), „explicațiile trăsăturilor apariției liderului sunt în general privite cu puțină stima de către teoreticienii leadershipului” (p. 308). Sursa originală de scepticism cu abordarea trăsăturilor este adesea atribuită revizuirii influențiale a lui Stogdill (1948). Deși Stogdill a găsit relații consistente cu Sonie, a concluzionat: „Dezultatele sugerează că conducerea nu este o chestiune de statut pasiv sau de simpla posesie a Soniei.

Timothy A. Judge și Remus Ilies, Departamentul de Management. Universitatea din Florida; Joyce E. Bono, Departamentul de Psihologie. Universitatea din Minnesota; Megan W. Gerhardt. Departamentul de Management. Universitatea din lowa.

Corespondența referitoare la acest articol ar trebui adresată lui Timothy A. Judge. Departamentul de Management. Colegiul de Afaceri din Warrington. Universitatea din Florida. 211 D Sala Stuzin. Gainesville, Florida 32611-7165. E-mail: tjudge@ufl.edu

combinație de trăsături” (Stogdill, 1948, p. 66). După cum a observat Bass (1990), după recenzia lui Stogdill (1948), „analizele specifice situației privesc, în tact, dominând domeniul” (p. 59). Într-adevăr, Hughes, Ginnett și Curphy (1996) și Yukl și Van Fleet (1992) au afirmat că efectul oricărei trăsături asupra comportamentului de conducere va depinde de situație. Eveil astăzi, odată cu reînnoirea interesului pentru explicațiile dispoziționale ale atitudinilor și comportamentelor, rămâne pesimism cu privire la relația dintre variabilele personalității și conducerea. Conger și Kanungo (1998) au descris această abordare ca fiind „prea simplistă” (p. 38). House și Aditya (1997) au concluzionat: „A apărut . . . că au existat puține, dacă există, trăsături universale asociate cu conducerea eficientă. În consecință, s-a dezvoltat o comunitate de savanți în conducere aproape de consens că căutarea trăsăturilor universale a fost zadarnică” (p. 410).

În ciuda acestor evaluări dure, toate recenziile menționate mai sus au descoperit trăsături sonore care păreau a fi legate de apariția sau eficacitatea leadershipului. Tabelul 1 oferă rezultatele revizuirilor calitative anterioare ale perspectivei trăsăturii liderului. În pregătirea acestui tabel, luăm în considerare câțiva pași pentru a-l reduce la un nivel gestionabil. În primul rând, mai multe recenzii au fost excluse de la prezentarea în tabelul 1 (de exemplu, House & Howell, 1992, au fost excluse pentru că s-au concentrat pe conducerea carismatică; Stogdill, 1974, a fost exclus pentru că era destul de asemănătoare cu recenziile finalizate înainte de [Stogdill, 1948] și silice [Bass, 1990; Yukl, 1998]). În al doilea rând, au fost excluse caracteristicile care au fost identificate ca nefiind trăsături de personalitate (motivație, cunoștințe, inteligență – vezi mai jos). În cele din urmă, lista cuprinzătoare a lui Bass (1990) a fost scurtată

pentru a include numai acele trăsături care au fost susținute în 10 sau mai multe studii din recenzia sa.

Câteva aspecte ale rezultatelor din tabelul 1 sunt de remarcat. Este clar că există o oarecare suprapunere în trăsăturile identificate de recenzii. De exemplu, încrederea în sine apare în toate, dar două dintre recenzii și alte trăsături (adaptare, sociabilitate, integritate) apar în mai multe recenzii. Pe de altă parte, în ciuda unor acorduri, recenziile nu sunt prea consistente. CR Anderson și Schneier (1978) au comentat: „Aceste căutări păreau să rezulte într-o niyriadă.

tabelul 1

Recenzii calitative anterioare ale trăsăturilor liderilor eficienți sau emergenti

Daft (1999)   Stogdill (1948)R. Hogan şi colab. (1994) House & Aditya (1997) Mann (1959)
Vigilență Originalitate, creativitate Integritate personală Încredere în sine Fiabilitate   Sociabilitate Inițiativă Persistență Încredere în sine Vigilență Cooperare Adaptabilitate Surgență Agreabilitate Conștiință Stabilitate emoțională Motivație de realizare Motivație de influență prosocială Ajustare Încredere în sine Ajustare Extroversie Dominanță Masculinitate Conservatorism
Northouse (1997)   Bass (1990) Yukl (1998) Kirkpatrick și Locke (1991) Yukl și Van Fleet (1992)
Încredere în sine Determinare Integritate Sociabilitate   Adaptare Adaptabilitate Agresivitate Vigilență Ascendență, dominanță Echilibru emoțional, control Independență, nonconformitate Originalitate, creativitate Integritate Încredere în sine Nivel de energie și toleranță la stres Încredere în sine Locus intern de control Maturitate emoțională Integritate personalitate Nevoie scăzută de orientare de putere socializată O orientare de putere socializată afiliereDrive (realizare, ambiție, energie, tenacitate, inițiativă) Onestitate/integritate Încredere în sine (stabilitate emoțională) Maturitate emoțională Integritate Încredere în sine Energie ridicată Iел^ei Toleranță la stres

de caracteristici, dintre care puține au revenit constant în studii” (p. 690). De exemplu, (a) masculinitatea a apărut în două recenzii (Marni, 1959; Stogdill, 1948) și este absentă în toate celelalte, (b) dominanța a apărut ca o trăsătură importantă de conducere în recenziile Sonie (de exemplu, Marni, 1959), dar a fost absentă. în altele, (c) patru trăsături (persistență, inițiativă, responsabilitate și perspicacitate) au apărut în recenziile lui Stogdill (1948, 1974), dar au fost absente în toate celelalte, iar (d) trăsăturile soniei au apărut doar într-o singură recenzie (de exemplu, vigilență [Stogdill, 1948]; drive [Kirkpatrick & Locke, 1991]).

Este grăitor că, cu excepția încrederii în sine, nicio trăsătură nu a apărut ca legată de leadership în majoritatea acestor recenzii.

Eveil atunci când trăsăturile sănătoase sunt incluse în aceste recenzii, ele sunt adesea presupuse a fi distincte și, prin urmare, sunt etichetate diferit. De exemplu, ajustarea și încrederea în sine sunt un indicator al constructului de sănătate – stabilitatea emoțională (Hogan, Curphy și Hogan, 1994) – totuși au fost analizate ca trăsături distincte în două recenzii (Marni, 1959; Stogdill, 1948). În mod similar, persistența și determinarea sunt un indicator al conștiinței (Costa, McCrae și Dye, 1991), dar au fost studiate și separat (Northouse, 1997; Stogdill, 1948). Una dintre cele mai mari probleme din cercetările anterioare care leagă personalitatea de conducere este lipsa unei structuri de descriere a personalității, ceea ce duce la investigarea unei game largi de trăsături sub diferite etichete. După cum Hughes și colab. (1996) au remarcat că „dilema etichetării a făcut imposibilă găsirea de relații consistente între personalitate și conducere chiar și atunci când acestea existau cu adevărat” (p. 179). House și Aditya (1997) au criticat: „O problemă a cercetării timpurii a trăsăturilor a fost aceea că există puțină teorie a personalității fundamentată empiric pentru a ghida căutarea trăsăturilor de conducere” (p. 410).

În singura meta-analiză pe acest subiect, Lord, De Vader și Alliger (1986) au descoperit două trăsături – dominanță și niasculinitate-feminitate – care aveau relații semnificative statistic (diferite de zero) cu apariția leadershipului. Astfel, Lordul și colab. (1986) revizuirea a oferit lui Sonie un sprijin important pentru teoria trăsăturilor. Cu toate acestea, ne-am limitat analiza la trăsăturile identificate în revizuirea lui Mann (1959) despre conducerea grupurilor mici și majoritatea studiilor Lord și colab.

analizate s-au limitat la cele incluse în revizuirea lui Mann. Ca urmare a acestor limitări, rezultatele nu au fost pe deplin integrate în recenziile ulterioare ale literaturii. De exemplu, cu excepția inteligenței, câteva recenzii mai recente ale teoriei trăsăturilor nu includ niciuna dintre trăsăturile identificate în mod specific în Lord et al. revizuire (Kirkpatrick & Locke, 1991, Anexa 1; Northouse, 1997, Tabelul 2.2; Yukl, 1998, Tabelul 10-3). Astfel, în ciuda contribuțiilor Domnului și colab. meta-analiză, dacă ar fi să-i întrebăm pe cercetătorii de conducere rive, în general, dacă teoria trăsăturilor a fost validă și, dacă da, în mod specific care trăsături sunt valide, probabil s-ar primi răspunsuri diferite.

Scopul restului acestui articol este de a oferi o revizuire cantitativă a relației dintre personalitate și leadership. Un posibil motiv pentru rezultatele inconsecvente și dezamăgitoare din recenziile anterioare este că, până de curând, ne-a lipsit o structură de taxonomie pentru clasificarea și organizarea trăsăturilor. În consecință, în acest studiu folosim modelul cu cinci factori de personalitate ca un cadru organizator pentru a estima relațiile dintre personalitate și leadership. În plus, estimăm relații care implică mai multe criterii. Lord și colab. (1986) au făcut o distincție între apariția leadershipului și eficacitatea conducerii. În consecință, estimăm relațiile personalitate-leadership în funcție de două criterii - apariția conducerii și eficacitatea liderului. În cele din urmă,

deoarece tirera este o preocupare deosebită în cercetarea personalității cu privire la criteriile predici ale trăsăturilor ample sau specifice ale personalității (Block, 1995; Hough, 1992), investigăm, de asemenea, puterea predictivă relativă a anvelopei a măsurilor largi versus specifice ale trăsăturilor Big Five. Înainte de a explora relațiile dintre trăsăturile de personalitate și leadership, oferim o scurtă trecere în revistă a modelului cu cinci factori și a dimensionalității leadershipului.

Modelul de personalitate cu cinci factori

Apare un consens asupra unui model de personalitate cu cinci factori (deseori numit Big Five) pentru a descrie cele mai importante aspecte ale personalității (Goldberg, 1990). Cercetătorii firet să

Structura cu cinci factori replicată a anvelopelor au fost Norman (1963) și Tupes și Christal (1961), cărora li se atribuie în general fondarea modelului cu cinci factori. Structura cu cinci factori a fost recapturată prin analize ale adjectivelor de trăsătură în diverse limbi, studii analitice factoriale ale inventarelor de personalitate existente și decizii privind dimensionalitatea măsurilor existente luate de judecători experți (McCrae & John, 1992). Generalizarea interculturală a structurii cu cinci factori a fost stabilită prin cercetări în multe țări (McCrae & Costa, 1997). Dovezile indică faptul că cei cinci mari sunt ereditari și stabili în timp (Costa și McCrae, 1988; Digman, 1989).

Dimensiunile care cuprind modelul cu cinci factori sunt nevroticism, extraversie, deschidere către experiență, agreabilitate și conștiință. Nevroticismul reprezintă tendința de a exliibi o ajustare emoțională slabă și de a experimenta afecte negative, cum ar fi anxietatea, nesiguranța și ostilitatea. Extraversión reprezintă tendința de a fi sociabil, asertiv, activ și de a experimenta afecte pozitive, sudi ca energie și zel. Deschiderea către experiență este dispoziția de a fi imaginativ, neconform, neconvențional și autonom. Amabilitatea este tendința de a fi încrezător, conform, grijuliu și blând. Conștiința este alcătuită din două fațete înrudite: realizare și fiabilitate.

Cele cinci trăsături mari s-au dovedit a fi relevante pentru multe aspecte ale lite, sudi ca bunăstare subiectivă (de exemplu, DeNeve & Cooper, 1998) și chiar longevitate (Friedman et al., 1995). Una dintre cele mai populare aplicații ale modelului cu cinci factori a fost în domeniul performanței la locul de muncă, în care au fost efectuate opt meta-analize (G. Anderson & Viswesvaran, 1998; Barrick & Mount, 1991; Hough, Ones, & Viswesvaran, 1998; Hurtz & Don-ovan, 2000; Robertson & Kinder, 1993; Salgado, 1997, 1998; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991). Cea mai des citată dintre meta-analizele tireze este Barrick și Mount (1991). În trecerea în revistă a literaturii despre relația dintre personalitate și performanța la locul de muncă, autorii tyrese au remarcat (pp. 1-2):

Concluzia generală a acestor studii este că validitatea personalității ca predictor al performanței la locul de muncă este destul de scăzută. . . . Cu toate acestea, la momentul în care au fost efectuate aceste studii, nu exista o taxonomie bine acceptată pentru clasificarea trăsăturilor de personalitate. În consecință, nu a fost posibil să se determine dacă au existat relații consistente și semnificative între anumite constructe de personalitate și criterii de performanță în diferite ocupații.

S-ar putea înlocui cu ușurință „conducere” cu „performanță la locul de muncă” în citatul de mai sus. Astfel, la fel cum modelul cu cinci factori a furnizat o taxonomie valoroasă pentru studiul performanței la locul de muncă, la fel ar putea-o pentru studiul leadership-ului. După ce s-au definit trăsăturile care cuprind modelul cu cinci factori de personalitate, în secțiunea următoare căutăm să definim leadershipul și componentele sale.

Criterii de conducere

După cum R. Hogan și colab. (1994) au observat că leadershipul poate fi conceptualizat și măsurat în moduri diferite. Este posibil să se separe conducerea în două mari categorii: apariția leadershipului și eficiența conducerii (Lord și colab., 1986). Potrivit lui R. Hogan et al. (1994), „cercetările privind apariția leadershipului identifică factorii asociați cu care cineva este perceput ca lider” (p. 496). Astfel, apariția liderului se referă la dacă (sau în ce măsură) un individ este privit ca lider de către alții, care de obicei au doar informații limitate despre performanța individului respectiv.

Spre deosebire de a fi perceput ca lider, eficacitatea conducerii se referă la performanța unui lider în influențarea și îndrumarea activităților unității sale către atingerea obiectivelor sale (vezi Stogdill, 1950). R. Hogan şi colab. (1994) au sugerat că eficiența conducerii ar trebui măsurată în funcție de eficiența echipei, grupului sau organizațional. În practică, totuși, evaluările eficienței conducerii constau în cea mai mare parte în evaluări făcute de supervizorul, egalul sau subordonatul liderului (sau o combinație a acestora). Astfel de evaluări, deși reprezintă metoda predominantă de evaluare a eficienței conducerii, pot fi criticate ca potențial contaminate. Deoarece astfel de evaluări reprezintă percepția individuală a eficienței conducerii mai mult decât rezultatele măsurate în mod obiectiv ale performanței (de exemplu, performanța echipei), acestea pot fi influențate de teoriile implicite de leadership ale evaluatorilor (Lord, Foli și De Vader, 1984). Cu toate acestea, indiferent dacă evaluările eficacității leadershipului sunt părtinitoare de teorii implicite de leadership sau de recalii selective, sau chiar de halo, există dovezi că evaluările eficacității conducerii converg cu măsurile obiective ale performanței grupului de lucru (R. Hogan și colab., 1994), oferind sprijin pentru utilizarea evaluărilor supraveghetorilor și subordonaților ca măsurători a eficienței conducerii.

Conceptual, eficacitatea și apariția leadershipului reprezintă două niveluri de analiză. Apariția leadership-ului este un fenomen în cadrul grupului, așa cum demonstrează multe studii timpurii despre leadership care au fost efectuate în grupuri fără lider (vezi recenzia lui Mann

[1959]) – adică un lider a apărut într-un grup. În schimb, eficiența conducerii, așa cum a fost definită mai sus, reprezintă un fenomen între grupuri. Eficacitatea se referă la capacitatea unui lider de a-și influența subordonatele. Prin urmare, individul evaluat trebuie să fie mai întâi un lider. Evaluarea ulterioară a eficacității liderului implică o comparație! la performanța unor lideri mai vechi, în general (de necesitate) în diferite grupuri. Deși apariția liderului și eficiența conducerii sunt distincte în concept, în practică criteriile devin uneori neclare, în special atunci când sunt măsurate perceptiv (House & Pod-sakoff, 1994). Cu toate acestea, în dezvoltarea ipotezelor noastre, distingem! evaluări ale eficacității unui lider din percepțiile despre apariția liderului.

Relația dintre cele cinci trăsături mari și leadership

Mai jos luăm în considerare posibilele legături dintre personalitate și leadership. Organizam discuții pe lilis în funcție de fiecare dintre cele cinci trăsături mari. Luăm în considerare relațiile generale dintre trăsăturile Marii Cinci și leadership și problema relației dintre constructele personalității de ordin inferior și leadershipul.

Nevrotism

Meta-analiza lui Lord et al. (1986) a relevat o corelație corectată de .24 între măsurile de ajustare și percepțiile de conducere pe baza unui număr relativ mic de studii cumulate în analiza lor. Totuși, această estimare nu a putut fi distinsă de zero. Bass (1990), în recenzia sa, a indicat că toate studiile despre relația dintre încrederea în sine – indicând un nevrotism scăzut – și conducere „au fost uniforme în direcția pozitivă a rezultatelor lor” (p. 69). Hill și Ritchie (1977) au sugerat că stima de sine – un alt indicator al nevroticismului scăzut (Eysenck, 1990) – este predictivă pentru leadership: „Se pare că există dovezi convingătoare pentru includerea stimei de sine ca un

trăsătură importantă atât a superiorului, cât și a subordonatului în analiza eficienței conducerii” (Hill & Ritchie, 1977, p. 499). Dovezile indică, de asemenea, că indivizii nevrotici sunt mai puțin probabil să fie percepuți ca lideri (R. Elogan și colab., 1994). În lumina acestor dovezi și argumente, ne-am aștepta ca nevrotismul să fie legat negativ de apariția liderului și eficacitatea conducerii.

Extraversie

În recenzia lui Bass (1990), rezultatele care leagă Extraversión de conducere au fost inconsecvente. În studiile timpurii (cele finalizate între 1904 și 1947), Extraversión a fost legată pozitiv de conducere în cinci studii și negativ în trei și nu a existat nicio relație în patru. Cu toate acestea, recenziile anterioare sugerează că extravertiții ar trebui să aibă mai multe șanse să apară ca lideri în grupuri. Extraversión este strâns legată de leadershipul social (Costa & McCrae, 1988) și, conform lui Watson și Clark (1997), de apariția liderului în

grupuri. R. Hogan şi colab. (1994) au observat că Extraversión este legată de a fi perceput ca lider. Extravertiții tind să fie oameni energici și vioi. Kirkpatrick și Locke (1991) au comentat: „Liderii au mai multe șanse decât nonliderii să aibă un nivel ridicat de energie și rezistență și să fie în general activi, vioi și adesea neliniștiți" (p. 50). Adjectivele folosite pentru a descrie indivizii care au apărut ca lideri în discuțiile de grup fără lideri includ activ, asertiv, energic și nu sileni sau witlidrawn (Gough, 1988). Acestea sunt caracteristicile extravertiților. Într-adevăr, Gough (1990) a constatat că ambele fațete majore ale Extraversiei – dominanța și sociabilitatea – erau legate de evaluările de sine și de egali în ceea ce privește conducerea. Luând în considerare aceste dovezi, Extraversión ar trebui să fie legată pozitiv atât de apariția liderului, cât și de eficacitatea conducerii, deși ceva mai puternic cu apariția liderului.

Deschidere

Când Bass (1990) a enumerat trăsăturile care erau cele mai bune corelate ale leadership-ului, originalitatea – un semn distinctiv clar al deschiderii – a fost în fruntea listei. Deschiderea se corelează cu gândirea divergentă (McCrae, 1987) și este strâns legată de măsurile creativității bazate pe personalitate și comportamentale (Feist, 1998; McCrae și Costa, 1997). Creativitatea pare a fi o abilitate importantă a liderilor eficienți. Creativitatea a fost una dintre abilitățile conținute în rezumatul lui Yukl (1998) al aptitudinilor liderilor, care s-a bazat pe revizuirea anterioară a lui Stogdill (1974). Cercetările indică faptul că creativitatea este legată de un leadership eficient (vezi Sosik, Kahai și Avolio, 1998), sugerând că indivizii deschiși sunt mai probabil să apară ca lideri și să fie lideri eficienți.

Amabilitatea

Conceptual, legătura dintre Agreabilitate și leadership este ambiguă. Pe de o parte, cooperarea tinde să fie legată de leadership (Bass, 1990), iar Zaccaro et al. (1991) au descoperit că sensibilitatea interpersonală este legată de leadership. Că altruismul, tactul și sensibilitatea sunt indicii ale unei personalități agreabile ar sugera că liderii ar trebui să fie mai agreabili. Pe de altă parte, indivizii agreabili sunt probabil să fie modesti (Goldberg, 1990), iar liderii tind să nu fie excesiv de modesti (Bass, 1990, p. 70). În plus, deși este adesea considerat parte a Extraversiei (Watson & Clark, 1997), toți oamenii de știință consideră afilierea ca un indicator al Agreabilității (Piedmont, McCrae,

& Costa, 1991). Nevoia de afiliere pare a fi legată negativ de conducere (Yukl, 1998). Acești factori sugerează că amabilitatea ar fi legată negativ de leadership. În lumina acestor justificări contradictorii, posibila relație dintre Agreabilitate și leadership este ambiguă.

Conştiinciozitate

Bass (1990) a comentat: „Competența în sarcină are ca rezultat încercările de a conduce. Este mai probabil ca liderul să aibă succes, eficiență pentru grup și întărirea tendințelor" (p. 109). Știm că conștiința este legată de performanța generală la locul de muncă

(Barrick & Mount, 1991), iar aceasta sugerează că conștiința va fi legată de eficiența liderului. Mai mult, inițiativa și persistența sunt legate de leadership. După cum au observat Kirkpatrick și Locke (1991), „liderii trebuie să fie neobosit perseverenți în activitățile lor și să urmeze programele lor” (p. 51). Deoarece indivizii conștiincioși au mai multă tenacitate și perseverență (Goldberg, 1990), ne așteptăm ca indivizii conștiincioși să fie lideri mai eficienți.

Relații generale

Similar meta-analizelor care implică performanța la locul de muncă, în care diverse aspecte ale performanței sunt combinate într-o estimare generală (de exemplu, Barrick & Mount, 1991), am investigat relația dintre cele cinci trăsături mari și punerea în comun a leadershipului pe baza criteriilor de conducere (eficacitate și apariție).). După cum sa menționat mai devreme, conceptual, eficiența și apariția leadershipului sunt constructe distincte. Cu toate acestea, din punct de vedere operațional, ambele sunt în general măsurate prin evaluări sau observații ale altor persoane, ceea ce înseamnă că ambele criterii reprezintă percepția individuală a conducerii. Deoarece există motive întemeiate să credem că nevroticismul, extraversia și deschiderea vor fi legate de criterii multiple de conducere, credem că aceste trăsături vor prezenta relații semnificative (diferite de zero) cu conducerea în analiza combinată.

Relevanța fațetelor

Una dintre cele mai proeminente critici la adresa modelului cu cinci factori este că oferă o descriere prea grosieră a personalității (Block, 1995; Hough, 1992). Deși cercetătorii de la Sonie au susținut mai puțin de cinci trăsături (de exemplu, Eysenck, 1992), majoritatea psihologilor de personalitate care critică numărul factorilor fac acest lucru pe baza prea puțini factori. După cum a observat Block (1995), „pentru o înțelegere adecvată a personalității, este necesar să se conecteze și să se măsoare mai precis decât la acest nivel global, dacă comportamentele și variabilele lor mediatoare trebuie să fie reprezentate suficient și incisiv” (p. 208). În psihologia industrial-organizațională, ineritatea relativă a trăsăturilor largi versus specifice (încadrată în temeiul problemei de fidelitate a bandwidtli) a fost, de asemenea, dezbătută cu privire la cele cinci trăsături mari. Cercetătorii de la Sonie au argumentat în favoarea unor trăsături mai mimeroane sau specifice decât Big Five. Hough (1992) a susținut că Big Five ascunde relații importante dintre trăsături și criterii. Ea a concluzionat: „Dacă predicția rezultatelor sau a criteriilor lite este importantă în evaluarea taxonomiilor de personalitate, Big Five este o taxonomie inadecvată a constructelor de personalitate” (Hough, 1992, p. 153). În schimb, Ones și Viswesvaran (1996) au susținut că „trăsăturile de personalitate mai largi și mai bogate vor avea o validitate predictivă mai mare decât trăsăturile nanomai” (p. 622).

În conformitate cu raționamentul criticilor de model cu cinci factori, trăsăturile celor cinci mari ar putea fi prea largi pentru a anticipa

criteriile de conducere, maschând astfel relațiile personalitate-leadership. De exemplu, cele două aspecte principale ale Extraversión - dominația și sociabilitatea (denumite de Hogan [de ex., R. Hogan și colab., 1994] ambiție și sociabilitate și de Hough, 1992, ca potență și afiliere) - se pot corela diferit cu leadership și fiecare a fost investigat separat ca predictori ai leadershipului (Bass, 1990). În mod similar, cele două fațete primare ale Conștiinței – realizarea și încrederea (Mount & Barrick, 1995a) – pot prezenta relații diferențiate cu conducerea. În cele din urmă, dovezile sugerează că stima de sine și locusul de control indică factorul sănătos ca nevrotism (Judge, Locke, Durham și Kluger, 1998). În tact, Eysenck (1990) a considerat stima de sine ca fiind un lacet al nevrotismului. Cu toate acestea, deoarece aceste trăsături au fost de obicei investigate separat mai mult decât ca fațete ale nevrotismului, este important să se determine validitatea predictivă individuală a acestora. După cum a observat Vickers (1995), „niciun studiu nu a eșantionat sistematic fațetele relevante pentru leadership în domeniile generale ale personalității” (p. 15). Deoarece există argumente pe părțile bolli ale problemei, am investigat puterea predictivă relativă a unor fațete mai specifice ale trăsăturilor Big Five în ceea ce privește (a) dominanță și sociabilitate, (b) orientare spre realizare și fiabilitate și (c) sine. -stima si locus de control.

Metodă

Căutare literatură

Ne-am desfășurat căutarea de studii privind relația personalitate-leadership în două etape. În prima căutare, am introdus cuvintele cheie personalitate și leadership și fiecare dintre cele cinci trăsături și leadership în baza de date PsycINFO (1967-1998; la acel moment, PsycINFO nu conținea studii înainte de 1966). Această căutare a dus la 998 de studii. Pe lângă căutarea electronică, am căutat manual și jurnale considerate a fi deosebit de relevante (de exemplu, Leadership Quarterlÿ), precum și cele mai cuprinzătoare recenzii ale literaturii (Bass, 1990; Lord et al., 1986; Mann, 1959; Stogdill, 1974) pentru a identifica studiile anterioare 1967. După examinarea acestor rezumate, articole și disertații, a devenit clar că căutarea noastră a exclus unele studii în care anumite trăsături au fost incluse ca cuvinte cheie, dar personalitatea nu. În consecință, am căutat în baza de date PsycINFO (1887-1999) și am folosit leadership și 48 de trăsături suplimentare (de exemplu, stima de sine, locus de control, modestie și autocontrol) despre care se știe că au fost studiate în relație cu conducerea (Bass, 1990).). În ambele căutări, populațiile dezordonate au fost excluse din căutări, la fel ca articolele non-engleze. Această căutare a dus la 1.447 de rezumate, dintre care multe le-am examinat anterior (ca parte a celor 998 inițiale). În revizuirea tuturor rezumatelor, am eliminat studiile în care rapoartele despre personalitate și leadership nu se refereau la aceleași persoane (adică, mai multe studii au raportat o corelație între personalitatea adepților și comportamentele liderului), studii despre leadership care erau specifice unui criteriu particularist (de exemplu, leadership de opinie sau leadership în modă), studii fără date (de exemplu, recenzii de literatură sau lucrări teoretice) și studii la nivel de analiză de grup sau organizațional.

Pentru restul de 263 de articole de jurnal și 77 de disertații de doctorat, am examinat fiecare studiu pentru a determina dacă conținea o măsură de personalitate pentru lideri, o măsură de criteriu și datele necesare pentru a calcula o corelație între cei doi. Șaizeci de studii (73 de eșantioane independente în total), conținând 222 de corelații care au fost clasificate în una sau mai multe dintre trăsăturile cu cinci factori, au îndeplinit aceste criterii. În plus, au fost codificate 20 de studii care implică stima de sine sau locus of control, inclusiv două dintre cele 60 de studii model cu cinci factori menționate mai sus. Aceste 78 de studii sunt identificate în lista de referință. În conformitate cu definiția noastră a priori a populației

și relații de interes au fost stabilite mai multe reguli de excludere. În primul rând, multe, dacă nu majoritatea, studiile timpurii despre leadership (înainte de 1950) nu au reușit să raporteze datele necesare pentru a obține o corelație (de exemplu, studii care au raportat procente sau proporții, studii care au raportat medii fără abateri standard sau studii care au furnizat doar un rezumat narativ al rezultatelor). În al doilea rând, deși am folosit o definiție largă a conducerii, inclusiv rapoartele profesorilor despre conducerea elevilor la clasă, nominalizările de la egal la egal la lideri în grupuri formai și informale, numărul de funcții alese deținute în liceu, evaluări superioare ale conducerii militare și conducere comportamentele manifestate la clasă sau la locul de muncă – am exclus studiile care operaționalizau conducerea ca nivel de salariu, succes în carieră sau persoana cel mai apreciată de colegi. Am exclus, de asemenea, auto-rapoartele de conducere (de exemplu, Armilla, 1967). În termeni de personalitate, am exclus studiile în care măsura personalității a fost o combinație de mai mult de o trăsătură sau nu a putut fi identificată în mod clar ca o trăsătură de personalitate inclusă în modelul cu cinci factori. Astfel, nu au fost incluse trăsături precum dependența de câmp, grupurile de personalitate precum conducerea Inventarului Psihologic din California sau tipologii precum tipurile Myers-Briggs Type Indicator (MBTI); au fost incluse studii care au raportat trăsături individuale MBTI (de exemplu, I/E [intro-A^ert/extrovert]) mai degrabă decât tipuri (de exemplu, INTJ [Introvert Intuitive Thinking Judging]).

Măsurile de personalitate au fost clasificate în funcție de procedura de codificare dezvoltată și utilizată de Barrick și Mount (1991). Mai exact, în meta-analiza lor, ei au clasificat măsurile de personalitate pe baza unei examinări a măsurilor și deciziilor luate de șase judecători experți. De exemplu, scalele de realizare și ordine din Lista de verificare a adjectivelor (vezi Gough, 1990) au fost clasificate de experți ca măsurători ale conștiinței, iar scalele calde și suspecte (cu punctaj invers) din 16 PF au fost clasificate ca măsuri ale Amabilitatea. Am urmărit îndeaproape clasificarea lor, cu următoarele excepții: (a) Pe baza lui R. Hogan și colab. (1994) și House și Howell (1992), nevoia de putere a fost clasificată ca o măsură a Extraversiei; (b) elementele conținute în subscala Feminitate a Inventarului de rol sexual al Bem (Bem, 1974) par să evalueze gradul de agreabilitate (de exemplu, compasiune, blând, tandru, simpatic, călduros, înțelegere, cedare) - astfel, această măsură a fost clasificată ca Agreabilitate; (c) deși automonitorizarea per se nu a fost codificată ca trăsătură Big Five, într-un studiu a fost utilizată o subscală Extraversión a unei măsuri de automonitorizare – astfel,

această subscală a fost clasificată ca Extraversión; (d) când s-au folosit măsuri ad-hoc de personalitate, le-am clasificat în funcție de cea mai bună judecată a noastră.1 Pentru măsurile fațetelor personalității, am clasificat în general doar acele trăsături care au fost identificate prin aceeași etichetă (de exemplu, numai trăsăturile etichetate în mod specific ca sociabilitatea, dominația și realizarea au fost codificate ca atare); singurele excepții au fost fiabilitatea (dependența, ordinea și respectul au fost codificate ca fiabilitate) și dominația (dominanța și nevoia de putere au fost clasificate drept dominație).

În temeiul criteriului, studiile au fost codificate ca reprezentând apariția liderului sau eficiența conducerii pe baza definițiilor noastre a priori. Mai exact, evaluările au fost codificate ca măsurători ale eficienței conducerii în cazurile în care a fost evaluată eficiența unui lider. Nu au existat cazuri în care performanța grupului a fost măsura eficacității. Măsura predominantă a eficacității conducerii a fost evaluarea de către subordonați sau supraveghetori. De exemplu, în Johnson, Luthans și Hennessey (1984), o medie de patru subalterni pentru fiecare lider au raportat „câta influență au simțit că supervizorul lor a avut-o asupra productivității și eficacității generale a unității lor". În alte cazuri, evaluările eficacității au fost mai puțin specifice – subordonații și supraveghetorii au evaluat succesul liderului sau eficiența liderului.

1 De exemplu, Drake (1944) a legat 74 de trăsături individuale (de exemplu, încrederea în sine, originalitatea, sociabilitatea) cu conducerea. Am clasificat 53 dintre aceste trăsături individuale ca măsurători ale uneia dintre trăsăturile Big Five pe baza cunoștințelor noastre din literatura de specialitate și apoi am calculat o corelație medie între trăsăturile corespunzătoare trăsăturii relevante Big Five și leadership.

efectivitate. În schimb, evaluările au fost codificate ca apariție a conducerii atunci când conducerea a fost definită ca o comparație între lideri versus nonlideri (de exemplu, unii dețineau o poziție de conducere în liceu, iar alții nu), clasarea liderilor de către alți membri ai unui grup fără lideri, nominalizările liderilor. de către alți membri ai grupului sau observatori, evaluări sociometrice și participarea la activități de conducere. Similar meta-analizelor din domeniul personalității-performanță la locul de muncă (de exemplu, Barrick & Mount, 1991), pe lângă raportarea rezultatelor meta-analizei separat pentru fiecare criteriu, am combinat cele două criterii de conducere împreună în scopul unei analize generale.

Deși am încercat să facem procedurile noastre de codificare cât mai clare și obiective posibil, așa cum este cazul în toate meta-analizele, a fost necesară o anumită discreție în clasificarea trăsăturilor de personalitate. Pentru a stabili fiabilitatea procesului de codificare, doi indivizi au împărțit aleatoriu articolele și au codificat fiecare. Odată ce procesul inițial a fost finalizat, un al treilea individ a codificat articolele din nou.2 Acest al treilea evaluator nu era

conștient de deciziile inițiale de codificare luate de ceilalți doi evaluatori. Din toate trăsăturile, al treilea evaluator a fost de acord cu deciziile celorlalți doi în 91% din cazuri. Dezacordurile au fost rezolvate de Timothy A. Judge după o reconsiderare a codificării inițiale.

Proceduri de meta-analiză

În efectuarea meta-analizei, am urmat procedurile lui Hunter și Schmidt (1990). În primul rând, am calculat o corelație medie ponderată de dimensiunea eșantionului pentru fiecare dintre trăsăturile de personalitate cu leadership. În al doilea rând, corelațiile au fost corectate individual pentru eroarea de măsurare atât în predictor, cât și în criteriu. Estimările nu au fost corectate pentru limitarea intervalului. După cum au observat Barrick și Mount (1991) și Lord și colab. (1986) în ceea ce privește trăsăturile de personalitate incluse în analizele lor, a fost relativ neobișnuit ca studiile să raporteze date de fiabilitate. Același lucru a fost valabil și pentru studiul de față. În consecință, pentru trăsăturile Big Five, am făcut media fiabilităților pentru toate măsurile cunoscute ale modelului cu cinci factori: Big Five Inventory (Benet-Martinez & John, 1998), Big Five Questionnaire (Caprara, Barbaranelli, Borgogni și Perugini, 1993).), Hogan Personality Inventory (R. Hogan & Hogan, 1995), International Personality Item Pool (Goldberg, 1999), NEO Personality Inventory—Revised (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 1992), NEO Five Factor Inventory (NEO) -FFI; Costa & McCrae, 1992) și Personality Characteristics Inventory (Mount & Barrick, 1995b). Fiabilitatea medie a fost după cum urmează: Nevrotism = .88, Extraversión = .85, Deschidere către experiență = .81, Agreabilitate = .78, Conștiință = .84; Aceste valori au fost utilizate în analiză. În cazul stimei de sine și al locului de control, am folosit fiabilitățile medii raportate în Judge și Bono (2001) în revizuirea acestor literaturi. Fiabilitatea medie pentru stima de sine și locusul de control au fost .81 și, respectiv, .73. În cele din urmă, pentru celelalte fațete ale trăsăturilor Big Five, am folosit fiabilitățile medii raportate pentru aceste fațete în multe inventare de personalitate. Patru dintre aceste inventare au fost măsurile modelului cu cinci factori descrise mai sus, care au raportat, de asemenea, fiabilitatea fațetelor (Inventarul de personalitate Hogan, Grupul de articole de personalitate internațională, Inventarul de personalitate NEO și Inventarul de caracteristici personale). Alte trei inventare nu au fost concepute în mod explicit ca modele de inventare cu cinci factori, dar au raportat totuși fiabilitatea pentru fațetele relevante (16 PF [Cattell & Stice, 1957], California Psychological Inventory [Gough, 1957] și Personality Research Form [PRF; Jackson, 1967]). În aceste inventare, fiabilitățile medii au fost după cum urmează: dominanță = .76, sociabilitatea = .74, realizare = .74 și fiabilitatea = .72. Din nou, aceste valori au fost utilizate în analize.

Măsurile de conducere au fost furnizate de evaluările, clasamentele sau nominalizările altora. Prin urmare, s-ar încerca să generalizeze la un alt evaluator sau evaluator la fel de cunoscător și, într-un astfel de caz, fiabilitatea interevaluatorului ar trebui să fie utilizată pentru a estima eroarea de măsurare (Viswesvaran, Ones și Schmidt, 1996). Statisticile care au fost utilizate pentru a corecta evaluările de conducere pentru eroarea de măsurare au depins de sursa evaluărilor și

de numărul de evaluări. În ceea ce privește sursa evaluărilor, am folosit estimările lui Viswesvaran și colab. (1996) privind fiabilitatea evaluărilor supervizorilor privind conducerea (evaluările profesorilor privind comportamentele de conducere ale elevilor au fost tratate ca

evaluări de supraveghere) și evaluări de la egal la egal la conducere. Viswesvaran şi colab. nu a raportat o estimare a fiabilității evaluărilor subordonaților sau adepților conducerii. Deoarece fiabilitatea evaluărilor performanței locului de muncă în revizuirea lor a fost destul de similară cu estimările lui Viswesvaran și colab. privind fiabilitatea evaluărilor de conducere, am folosit estimarea meta-analitică a lui Conway și Huffcutt (1997) a fiabilității evaluărilor de performanță subordonate ca un estimarea evaluărilor subordonaților sau adepților conducerii. Când mai mulți evaluatori au furnizat evaluări ale conducerii într-un anumit studiu, estimările de fiabilitate au fost corectate în sus pe baza formulei profeției Spearman-Brown. Studiile în care sursa evaluărilor nu a fost furnizată sau nu a putut fi determinată, a fost utilizată fiabilitatea corectată medie pentru toate sursele și numărul de evaluări (fiabilitatea medie a fost de 0,60).

În plus față de raportarea estimărilor corelațiilor medii, este, de asemenea, important în meta-analiză să se descrie ariabilitatea în corelații. În consecință, raportăm intervale de credibilitate de 80% și intervale de încredere (IC) de 95% în jurul corelațiilor estimate ale populației. IC oferă o estimare a variabilității în jurul corelației medii estimate; un IC de 95% excluzând zero indică faptul că, dacă am eșantionat în mod repetat populația de corelații, 97,5% sau mai multe dintre intervale ar exclude zero (celelalte 2,5% din corelațiile medii s-ar afla în cealaltă coadă a distribuției). Intervalele de credibilitate oferă o estimare a variabilității corelațiilor individuale în populație; un interval de credibilitate de 80% excluzând zero indică faptul că mai mult de 90% dintre corelațiile individuale din populație vor exclude zero (alți 10% se vor situa peste limita ascendentă a intervalului). Astfel, CI-urile estimează A^ariabilitatea în corelația medie estimată, în timp ce intervalele de credibilitate estimează \?ariabilitatea corelațiilor individuale în populația de studii.

Rezultate

După cum sa menționat mai devreme, deoarece considerăm că apariția și eficacitatea sunt criterii legate, dar distincte, am efectuat mai întâi o analiză generală care combină cele două criterii. Rezultatele meta-analizelor care leagă trăsăturile Big Five cu leadership sunt prezentate în Tabelul 2. După cum se arată în tabel, Extraversión (p = .31) a fost cea mai puternică corelație a leadershipului. Conștiința (p = .28) și apoi Neuroticismul și Deschiderea către experiență (p = –.24 și, respectiv, p = .24) au afișat următoarele cele mai puternice corelații cu leadershipul. Atât intervalele de încredere, cât și cele de credibilitate au exclus zero pentru aceste trăsături, ceea ce indică faptul că putem fi încrezători că relația dintre patru dintre cele cinci trăsături mari și leadership poate fi distinsă de zero în diferite situații. În cele din urmă, Agreabilitatea a arătat o corelație relativ slabă cu conducerea (p = .08), deși intervalul de

încredere a exclus zero. În cele cinci trăsături, 23,1% din varianța corelațiilor a fost reprezentată de statistica! artefacte.

Tabelul 3 oferă rezultatele analizelor care leagă trăsăturile de personalitate de ordin inferior de leadership. Patru trăsături au arătat corelații moderat puternice cu conducerea – sociabilitate, dominație, realizare și fiabilitate. Cu toate acestea, toate corelațiile medii sunt diferite de zero (limitele CI de 95% exclud zero). Mai mult, atunci când se examinează intervalele de credibilitate, numai pentru locusul de control a inclus zero. Astfel, majoritatea trăsăturilor de ordin inferior incluse în analiză au avut efecte diferite de zero asupra conducerii. Rezultatele au oferit un sprijin mixt pentru validitatea diferențială de ordin inferior

2 Nu am evaluat fiabilitatea codificării disertațiilor noastre, deoarece un autor a codificat în mod independent fiecare disertație în locația îndepărtată în care au fost primite disertațiile. Deoarece codificarea altor studii a arătat o fiabilitate ridicată și pentru că bibliotecii a fost costisitor să solicite disertații, nu le-am solicitat din nou.

masa 2

Meta-analiză a relației dintre cele cinci mari trăsături de personalitate și leadership

Medie 80% CV95% CI

Trăsătură κNrPSDpLowerUpperLowerUpper
Nevrotism 488.025-.17-.24.18-.47-.01-.30-.18
Extraversión 6011.705.22.31.17.09.53.26.36
Deschidere 377.221.16.24.11.09.38.19.28
Amabilitatea 429.801.06.08.17-.14.29.02.13
Conștiință 357.510.20.28.17.06.51.22.34

Notă, κ = numărul de corelații; p = estimateci corelație corectată; CV = interval de credibilitate; CI = interval de încredere. Am folosit formula lui Whitener (1990) pentru eroarea standard a corelației medii în calcularea intervalelor de încredere.

trăsăturile care se compară cu trăsăturile Big Five de ordin superior. Locusul de control și stima de sine au prezentat corelații mai scăzute cu conducerea decât nevroticismul (vezi mai jos), dar indicatorii Extraversiei (sociabilitate și dominație) și Conștiinciozitate (realizări și fiabilitate) au fost oarecum mai strâns legați de leadership în comparație cu efectele generale în Tabelul 2. Astfel, rezultatele pentru așa-numitele niveluri de problemă de analiză (Mount & Barrick, 1995a) au fost mixte.

Un corp de cercetare în curs de dezvoltare sugerează că stima de sine și locul de control indică același factor ca și nevrotismul (de exemplu, Judge și colab., 1998). Judecător și colab. etichetat ca un

concept mai larg de autoevaluări de bază. Pe o bază exploratorie, am efectuat o analiză generală prin care aceste două trăsături au fost incluse ca măsuri de nevrotism. În consecință, într-o analiză generală paralelă cu analiza raportată în tabelul 2, a fost estimată relația dintre nevrotism și leadership, incluzând stima de sine și locusul de control ca măsurători ale nevrotismului (scorurile au fost codificate pentru a reflecta locusul extern de control sau stima de sine scăzută).). Statisticile rezultate din această meta-analiză au fost următoarele: κ = 81; N = 19.134; medie r = -.14; p = -,20; SDp = 0,15; 80% interval de credibilitate = -.40--.01; 95% CI = -.24 –.16. Aceste rezultate sunt puțin mai slabe decât rezultatele analizei generale raportate în tabelul 2, ceea ce are sens în lumina tactului în care locusul de control a afișat o corelație relativ slabă cu conducerea (p = .13).3

Tabelul 4 prezintă corelațiile meta-analizate între trăsăturile Big Five și cele două criterii de conducere. Pe criterii, rezultatele dezvăluie zone de consistență și inconsecvențe în relația dintre trăsături și criterii. Extraversia și Deschiderea au afișat corelații diferite de zero cu ambele criterii, iar majoritatea trăsăturilor (cu excepția Agreabilității și apariției liderului) au arătat corelații medii diferite de zero cu criteriile de conducere. Cu toate acestea, doar pentru Extraversión și Deschidere, intervalele de credibilitate au exclus zero pe criterii. Pentru conștiință, intervalul de credibilitate a exclus zero pentru apariția liderului, dar nu pentru eficacitatea conducerii. Pentru nevrotism, acest tipar a fost inversat. Pentru niciunul dintre criterii, intervalele de credibilitate pentru Agreabilitate nu au exclus zero.

O analiză mai recentă a investigat gradul în care relațiile personalitate-leadership s-au generalizat în diferite medii de studiu. Am împărțit studiile în trei categorii: (a) afaceri – studii efectuate în contexte de afaceri, în principal cele care implică manageri, supervizor sau directori; (b) guvernamentale sau militare - studii ale ofițerilor militari sau personalului înrolat sau studenți la academiile militare; studii ale angajaților guvernamentali (adică profesori, prin

cipale); studii ale liderilor politici; (c) studente–studii cu studenți elementare (10% din corelații), liceu (22% din corelații) sau colegiu (68% din corelații), finalizate mai devreme în situații naturale sau de laborator. După cum se poate observa în tabelul 5, cu puține excepții (Acordabilitatea și conștiința în mediile de afaceri, Deschiderea și gradul de agreabilitate în medii guvernamentale sau militare), IC de 95% au exclus zero, indicând că în majoritatea cazurilor putem fi încrezători că corelațiile medii sunt diferit de zero. Cu toate acestea, atunci când se examinează intervalele de credibilitate, Extraversión a fost singura trăsătură care sa generalizat în cele trei setări. Cele trei trăsături mai vechi s-au generalizat în două dintre cele trei setări. Mai exact, intervalele de credibilitate pentru Neuroticism și Deschidere au exclus zero în mediile de afaceri și studenți (dar nu în mediile militare sau guvernamentale), în timp ce pentru Conștiințiozitate, intervalele de credibilitate au exclus zero în mediile guvernamentale sau militare și studențești. Toate trăsăturile au fost mai strâns legate de leadership în studiile care implică studenți.

Yukl și Van Fleet (1992) au susținut că cercetarea în leadership a adoptat o abordare holistică a studiului trăsăturilor liderului (spre deosebire de concentrarea pe fiecare trăsătură ca un predictor separat). În consecință, am căutat să determinăm relația multivariată a setului de trăsături Big Five cu conducerea. Folosind programul de regresie al lui JE Hunter (1992), am regresat conducerea pe cele cinci trăsături mari. Pentru că matricea de corelație a servit ca intrare în program, am folosit estimările meta-analitice ale relației dintre trăsăturile Marii Cinci și conducere din Tabelele 2 și 4 și ale lui Ones (Ones, 1993; Ones, Viswesvaran și Reiss, 1996) estimarea meta-analitică a intercorelațiilor dintre trăsăturile Big Five. În conformitate cu Viswesvaran și Ones (1995), dimensiunea eșantionului pe care am folosit-o pentru regresii a fost egală cu media

3 Huffcutt, Roth și McDaniel (1996) au observat că o preocupare cu studiile de ponderare în funcție de dimensiunea eșantionului (ponderare A) este că o mână de studii pot domina analiza. În consecință, au dezvoltat o procedură care grupează studiile în trei categorii pe baza dimensiunii eșantionului și, astfel, acordă mai puțină pondere valorilor extreme. Am folosit procedura lor de ponderare pentru a determina dacă ar da rezultate diferite. Corelațiile dintre nevroticism, loc de control și stima de sine cu conducerea prin utilizarea Huffcutt et al. (1996) au fost substanțial mai mari în comparație cu analizele V-weiglited raportate în tabelele 2-3 (p = —.30, p = .28 și, respectiv, p = .40). LTsing Huffcutt et al. (1996) a avut un efect mic asupra corelațiilor celorlalte trăsături cu conducerea (diferența medie a fost de .025).

Tabelul 3

Meta-analiză a relației dintre trăsăturile personalității de ordin inferior și leadership

Trăsătură	Medie	80% CV	95% CI
	kNr	PSDpLowerUpperLowerUpper	
Locus de control	152.347.08.13.14-.04.31.05.21		
Stima de sine	97.451.14.19.12.04.35.11.28		
Sociabilitate	195.827.24.37.21.10.64.22.47		
Dominanță	317.692.24.37.20.11.63.29.44		
Realizare	164.625.23.35.16.14.56.27.43		
Fiabilitate	165.020.18.30.20.04.56.19.40		

Notă, κ = numărul de corelații; p = estimateci corelație corectată; CV = interval de credibilitate; CI = interval de încredere.

dimensiunea eșantionului pentru toate studiile din analiză (N = 277 pentru apariție, N = 109 pentru eficacitate și N = 200 pentru total).

Rezultatele regresiei sunt prezentate în Tabelul 6. După cum se arată în tabel, două trăsături, Extraversia și Deschiderea, au fost semnificativ predictive pentru leadership pe toate criteriile. Cu toate acestea, în două dintre cele trei regresii (emergență și generală),

Conștiința a avut cel mai mare coeficient de regresie standardizat (β = 36 și, respectiv, β = 29). Nevrotismul nu a predicat în mod semnificativ niciunul dintre criterii, iar Agreabilitatea a predicat doar unul (apariția), într-o direcție negativă. Poate că cele mai semnificative statistici au fost corelațiile multiple puternice și semnificative (R = .53, R = .39 și R = .48 pentru apariție, eficacitate și, respectiv, general) între trăsături și conducere.4

Decizia de a corecta corelațiile bazate pe fiabilitatea criteriilor interevaluatori nu este una fără controverse. KR Murphy și DeShon (2000) au susținut că evaluatorii pot fi în dezacord din motive mai mari decât eroarea aleatorie (de exemplu, oportunitatea diferențială de a observa subordonați). Prin urmare. conform lui Murphy și DeShon, tratarea corelațiilor dintre evaluatori ca o măsură a fiabilității este inadecvată, deoarece presupune că orice lipsă de acord se datorează unei erori aleatorii. O alternativă este utilizarea fiabilității coerenței interne ca bază pentru corecții. Cu toate acestea, deoarece corecțiile bazate pe consistența internă au o părtinire cunoscută (vs. potențială) — ele sugerează variația idiosincratică pentru evaluatori față de componenta de varianță reală a evaluărilor de performanță la locul de muncă (Schmidt & Hunter, 1996) — credem că corecțiile bazate pe fiabilitatea dintre evaluatori sunt: în general, mai potrivit decât cel bazat pe fiabilitatea consistenței interne. Cu toate acestea, recunoaștem că astfel de corecții pot fi criticate

Tabelul 4

Relația dintre cele cinci trăsături mari și leadership de

Criterii de conducere

trăsăturii liderului	Eficiența leadershipului
	kPkP
Nevrotism	30– ,24a18– .22a,b
Extraversie	37,33a'b23,24a'b
Deschidere	20.24a,b17.24a,b
Agreabilitate	23.0519,21a
Conștiință	17,33a'b18,16a

Notă, κ = numărul de corelații; p = estimateci corelația corectată. un interval de încredere de 95% excluzând zero. b Interval de credibilitate de 80%, excluzând zero.

deci, este important să furnizăm estimări meta-analitice în cadrul unei game de alternative pentru a analiza sensibilitatea rezultatelor noastre la măsurile de fiabilitate specifice utilizate pentru corecții.

Pentru a corecta corelațiile personalitate-leader pentru nefiabilitate prin utilizarea estimărilor interne de consistență a fiabilității criteriilor, am consultat meta-analiză Viswesvaran și colab. (1996). Acești autori au oferit două estimări ale fiabilității care sunt relevante aici. Mai exact, ei au raportat o fiabilitate medie a coerenței interne de 0,77 pentru evaluările de supraveghere ale conducerii și .61 pentru evaluările de la egal la nivel de conducere. Deși majoritatea evaluărilor de conducere din meta-analiza noastră sunt de la colegi, estimarea lui Viswesvaran și colab. pentru evaluările de

la egal la egal sa bazat pe un număr mic de corelații (k =5). În consecință, pentru această analiză de senzitivitate am folosit și estimarea lor privind fiabilitatea evaluărilor de supraveghere ale conducerii, deoarece sa bazat pe un număr mai mare de corelații (k = 21). Nu există niciun motiv să credem, în afară de eroarea de eșantionare de ordinul doi, că evaluările de la egal la egal ar fi mai puțin fiabile decât evaluările de supraveghere ale conducerii.

În analiza generală, utilizând estimarea lui Viswesvaran și colab. (1996) a fiabilității evaluărilor de conducere de la egal la egal (a = .61), corelațiile corectate estimate ale trăsăturilor Big Five cu conducerea au fost următoarele: Neuroticism = –. 23, Extraversión = .30, Deschidere = .23, Agreabilitate = .08 și Conștiință = .27. Folosind estimarea lui Viswesvaran și colab. privind fiabilitatea evaluărilor conducerii de supraveghere (a = .77), am estimat corelațiile corectate ale celor cinci trăsături mari cu conducerea, după cum urmează: Neuroticism = –.20, Extraversión = .27, Deschidere = .21, Acordabilitatea = .07 și Conștiința = .24. Comparativ cu analiza generală din tabelul 2, corelațiile medii sunt mai mici atunci când se corectează corelațiile pe baza fiabilității consistenței interne, dar doar puțin (.03 mai slab pe baza a = .77 și .01 mai slab pe baza unui = .61). În plus, aceste analize alternative nu au modificat rezultatele în ceea ce privește intervalele de încredere și credibilitate din Tabelul 2 (de exemplu, corelațiile dintre nevrotism, extraversie, deschidere și conștiință cu leadershipul generalizat în studii). Astfel, corectarea corelațiilor personalitate-leadership pe baza intraraterului (cum

4 În mod ideal, am fi efectuat o analiză ierarhică a moderatorului în care tipul de criteriu și setarea de studiu sunt imbricate în fiecare dintre cele cinci trăsături mari. Era neobișnuit ca studiile despre apariția leadershipului să fie efectuate în medii de afaceri și studiile despre eficiența conducerii să fie efectuate cu mostre de studenți. Ca urmare, în multe cazuri au existat prea puține corelații pentru a realiza o analiză a moderatorului complet ierarhică.

Tabelul 5

Relația dintre cele cinci trăsături mari și leadership, prin studiu de vânzare

Trăsătură	Business	Guvern /	studenți militari
	κPκPκP		
Nevrotism	9-. 15a,b12-,23a27– .27a,ъ		
Extraversie	13,25a'b10,16a'b37,40a'b		
Deschidere	9.23a,b6.0622.28a,b		
Agreabilitate	10-.0411-.0421,18a		
Conștiință	8.056.17a,b21,36a'b		

Notă, κ = numărul de corelații; p = corelația corectată estimată. un interval de încredere de 95% excluzând zero. b Interval de credibilitate de 80%, excluzând zero.

spre deosebire de interevaluator) fiabilitatea nu a modificat dranitic rezultatele.

Discuţie

În revizuirea literaturii despre trăsăturile teoriilor de conducere, Bass (1990) a remarcat două întrebări pertinente: (a) Wliat characters distinguisi! lideri de la alți oameni? și (b) Care este magnitudinea acestor diferențe? În ciuda cercetărilor considerabile pe acest subiect în ultimul secol și a unei revizuiri meta-analitice anterioare (Lord și colab., 1986), surprinzător de puțin consens a apărut în răspunsul la cele două întrebări pe care Bass le-a pus în recenzia sa. Folosind modelul cu cinci factori ca un cadru de organizare, am căutat să răspundem la aceste întrebări într-o mai claritate mai precisă a ceea ce a fost posibil în trecut.

Corelația multiplă relativ puternică (R = .39-.53) dintre trăsăturile celor cinci mari și criteriile de conducere sugerează că tipologia celor cinci mari este o bază fructuoasă pentru examinarea predictorilor dispoziționali ai conducerii. Având în vedere că mulți recenzori ai literaturii consideră teoria trăsăturilor ca fiind învechită (Conger & Kanungo, 1998) sau aplicabilă numai în anumite situații (Yukl & Van Fleet, 1992), aceasta este o constatare importantă. Deși alți recenzenți ai literaturii au argumentat în favoarea teoriei trăsăturilor (de exemplu, Kirkpatrick & Locke, 1991), acest studiu - ca Lord și colab. (1986)—oferă empirica! date la substanțiale tliis optimism. Pe lângă caracterul cuprinzător al analizei noastre, credem că motivul principal al rezultatelor mai încurajatoare este utilizarea modelului cu cinci factori ca cadru de organizare. După cum au observat Kenny și Zaceara (1983),

Unul dintre motivele pentru care cercetările anterioare nu au reușit să identifice trăsăturile corelate cu conducerea este că au fost studiate multe trăsături presupuse diferite, puține dintre trăsăturile sănătoase fiind investigate în cadrul studiilor. Acest lucru indică unul dintre principalele beneficii ale modelului cu cinci factori. Dignian (1989) a remarcat:

Mulți recenzenți au disperat din cauza lipsei de organizare în domeniul personalității... marea majoritate — dacă nu chiar toate — dintre construcțiile noastre de personalitate bazate pe verbal pot fi găzduite undeva în acea structură [din cinci factori], aducând o ordine pe un domeniu lung. au nevoie de unul. (P· 196)

Folosind modelul cu cinci factori pentru a organiza trăsăturile tyrese niyriade, studiul de față aruncă o lumină considerabilă asupra bazei dispoziționale a leadershipului.

Revenind la trăsăturile specifice, Extraversión a apărut ca cea mai consistentă corelație a leadershipului. Nu numai că a fost cea mai puternică corelație de leadership în analiza combinată, dar a afișat și un efect diferit de zero în toate analizele - atunci când se controlează pentru celelalte trăsături Big Five - și când a fost defalcat în analiza moderatorului după criterii și tip de eșantion. Astfel, aceste rezultate sugerează că Extraversia este cea mai

importantă trăsătură a liderilor și a conducerii eficiente. După cum era de așteptat, rezultatele au limitat, de asemenea, că Extraversión a fost mai strâns legată de apariția liderului decât de eficiența liderului. Dacă încercarea de conducere are mai multe șanse să rezulte în apariția liderului decât în eficacitatea conducerii, rezultatele pentru Extraversión au sens, deoarece oamenii sociabili și dominanti sunt mai predispuși să se afirme în situații de grup.

După Extraversie, Conștiința și Deschiderea către Experiență au fost cele mai puternice și mai consistente corelate ale leadership-ului. Conștiința a afișat a doua cea mai puternică corelație cu conducerea și, în analiza multivariată (prin utilizarea corelațiilor ponderate V), a fost cel mai puternic predictor al leadershipului în două dintre cele trei regresii. Conștiința a fost mai strâns legată de apariția liderului decât de eficacitatea conducerii; Activitățile de organizare ale indivizilor conștiincioși (de exemplu, luarea de note, facilitarea proceselor) pot permite acestor indivizi să apară rapid ca lideri.

Dintre cele cinci trăsături mari, Deschiderea către experiență este cea mai controversată! si cel putin inteles. Una dintre probleme este că, cu câteva excepții, cum ar fi creativitatea și atitudinile sociopolitice (cf. McCrae, 1996), deschiderea nu a fost legată de multe criterii aplicate. Deschiderea către experiență pare să fie legată de leadership: în mediile de afaceri, aceasta — împreună cu Extraversión — a fost cea mai puternică corelație dispozițională a leadershipului. Cu toate acestea

Tabelul 6

Regresia conducerii pe cele cinci trăsături mari

Trăsătură	Apariția leadershipului			Eficacitatea conducerii			Analiză generală		
	β/R	SE	t	β/R	SE	t	β/R	SE	t
Nevrotism	-.09	.06	-1.67	-.10	.10	-1.04	-.10	.07	-1.54
Extraversión	.30	.05	5.90*	.18	.09	2.00*	.27	.06	4.30*
Deschidere	.21	.05	4.06*	.19	.09	2.10*	.21	.06	3.25*
Agreabilitate	-.14	.05	-2.66*	.10	.10	1.07	-.09	.07	-1.41
Conștiință	.36	.05	6.88*	.12	.09	1.26	.29	.07	4.48*
Multiplu R	.53	.05	10.86*	.39	.09	4.55*	.48	.06	8.03*

Notă. Cu excepția estimărilor multiple R din ultimul rând, toate estimările din coloana β/R sunt coeficienți de regresie standardizați.

* $p < .01$.

corelația medie pentru nevrotism a fost distinsă de zero, nu a reușit să apară ca un predictor semnificativ al leadershipului în analiza multivariată, ceea ce s-a datorat probabil tactului că nevrotismul prezintă cea mai mare corelație medie cu cele mai vechi trăsături Big Five (Ones et al. , 1996).

În general, Acordabilitatea a fost cea mai puțin relevantă dintre cele cinci trăsături mari. Totuși, această rezultat general este oarecum mascat de diferențele de criterii și de cadru. Au existat două situații în care Agreabilitatea a fost legată de leadership – când criteriul a fost eficiența și cu eșantioane de studenți. Deoarece indivizii agreabili tind să fie pasivi și conformatori, este logic că ar fi mai puțin probabil să apară ca lideri. Acest lucru s-a dovedit a fi deosebit de adevărat în studiile de teren (în mediul de afaceri și guvern sau militar) unde natura „conformă cu dorințele altora" (Graziano & Eisenberg, 1996, p. 796) a indivizilor agreabili poate fi cel mai probabil să se evidențieze.

Rezultatele au fost echivoce în ceea ce privește dacă constructele Big Five sau trăsăturile de ordin inferior erau mai potrivite pentru conducerea predici. În cazurile Extraversiei, fațetele au fost mai predictive – măsurile de dominanță și sociabilitate au prezis mai bine conducerea decât au făcut-o măsurile generale ale Extraversiei. Astfel, suportul sonie este oferit pentru nieriturile relative ale trăsăturilor de ordin inferior, deși două avertismente ar trebui să fie kepi în niiiiid. În primul rând, testul este indirect, deoarece nici un studiu nu a inclus măsuri ale fațetelor Bolli împreună cu constructele cu cinci factori. Astfel, este posibil ca diferențele de validitate să fie confundate cu alte caracteristici ale studiului. În al doilea rând, nu a fost posibil să se dezvolte fațete pentru fiecare trăsătură Big Five (de exemplu, Deschiderea către experiență, Acordabilitatea). Cercetările viitoare ar trebui să analizeze această problemă în continuare.

Rezultatele au variat oarecum în funcție de criterii și cadru de studiu. Cele cinci trăsături mari au prezis apariția liderului puțin mai bine decât au prezis eficiența conducerii, dar ordinea de rang a influenței trăsăturilor asupra conducerii a variat. Pentru apariția liderului, Extraversia și Conștiința au prezentat cele mai puternice corelații; relația dintre deschiderea către experiență și apariția liderului sa generalizat, de asemenea, în studii. Pentru eficacitatea conducerii, cele trei trăsături (Nevrotism, Extraversie și Deschidere) au afișat corelații care s-au generalizat între studii și, în timp ce corelațiile care implică Acordabilitatea și Conștiința au fost mai variabile între studii, corelațiile medii au fost diferite de zero și de magnitudine moderată ($p = .21$ și $p = .16$, respectiv).

Cele cinci trăsături mari au prezis conducerea studenților mai bine decât conducerea în medii guvernamentale sau militare (setările de afaceri erau oarecum la mijloc). Este posibil ca personalitatea să fi prezis mai bine conducerea studenților, deoarece, în multe dintre studiile pe care le-am revizuit, situațiile erau relativ nestructurate, cu puține reguli sau roluri definite oficial (de exemplu, apariția liderului în echipe de stridenți într-o oră de introducere la psihologie sau alegerea conducătorii de domiciliu ai studenților într-o casă de reședință). După cum au observat House, Shane și Herold (1996), situațiile slabe permit forțelor de dispoziție să fie mai puternice. Prin urmare, majoritatea indivizilor ar considera organizațiile guvernamentale ca fiind relativ birocratice, iar organizațiile militare ca fiind orientate spre mie, ceea ce ar putea suprima efectele dispoziționale.

Există un al doilea motiv pentru care trăsăturile Marii Cinci ar fi putut prezice apariția leadershipului și conducerea studenților mai puternic decât au prezis eficiența și conducerea în afaceri, guvern sau armată. Se află în situații de elevi, în care elevii participanți la exerciții de grup

evaluate în funcție de măsura în care au apărut ca lideri, teoriile implicite de conducere ale indivizilor ar fi de așteptat să aibă cea mai mare influență. Astfel, este posibil ca în bolli de situații Illese (studente și apariția leadershipului) relațiile pe care le-am găsit între personalitate și leadership reflectă, cel puțin parțial, concepțiile naive ale indivizilor despre leadership.

Cercetare viitoare

Rezultatele acestei meta-analize arată că, în general, Extraversia, Conștiința, Deschiderea și Nevrotismul sunt trăsături utile în relație cu leadershipul. În mod colectiv, rezultatele oferă sprijin pentru relevanța modelului cu cinci factori în cercetarea leadership-ului. Cu toate acestea, indiferent de cercetările anterioare, avem o idee relativ slabă nu numai despre trăsăturile relevante, ci și despre ce. Este nevroticismul legat negativ de leadership, deoarece indivizii nevrotici sunt mai puțin probabil să încerce leadership-ul, pentru că sunt mai puțin inspiratori sau pentru că au așteptări mai scăzute de la ei înșiși sau de la alții? În mod similar, Extraversión poate fi legată de leadership, deoarece extravertiții vorbesc mai mult, iar vorbirea este strâns legată de leadership emergent (Bass, 1990). În mod alternativ, este posibil ca indivizii să se aștepte implicit ca liderii să fie extravertiți. Părerile implicite ale liderilor includ aspecte de sociabilitate bolli („ieșită") și asertivitate („agresiv," „puternic"; Lord și colab., 1984), sau extravertiții ar putea fi lideri mai buni datorită naturii lor expresive sau contagiunii emoționalitatea lor pozitivă. Indivizii deschiși pot fi lideri mai buni pentru că sunt mai creativi și sunt gânditori divergenți, pentru că asumă riscuri sau pentru că tendințele lor pentru gândire ezoterică și fantezie (McCrae, 1996) îi fac pe ei mai probabil să fie lideri vizionari. Acordabilitatea poate fi slab corelată cu leadership-ul, deoarece el este un obstacol (indivizii agreabili tind să fie pasivi și complianți; Graziano și Eisenberg, 1997) și un ajutor (individualii agreabili sunt simpatici și empatici; Hogan și Hogan, 2000) pentru lideri. În cele din urmă, conștiința este legată de leadership, deoarece indivizii conștiincioși au integritate și generează încredere (R. Hogan și colab., 1994); deoarece excelează la aspectele de proces ale leadershipului, cum ar fi stabilirea de obiective; sau pentru că au mai multe șanse să aibă inițiativă și să persiste în fața obstacolelor? Studiul nostru nu poate aborda problemele Illese orientate pe proces, dar cercetările viitoare ar trebui să încerce să explice legăturile dintre trăsăturile celor cinci mari și leadership.

De asemenea, credem că există mulți factori situaționali care pot modera validitatea personalității în prezicerea leadership-ului. Literatura despre diverse teorii ale leadershipului oferă sugestii pentru un posibil moderator al eficacității trăsăturilor de conducere. De exemplu, în urma înlocuitorilor de conducere (Kerr & Jer-mier, 1978), conștiința poate fi mai mult legată de eficiența conducerii atunci când structura sarcinilor este scăzută, deoarece, în cazul

sarcinilor prost definite, structura este necesară pentru a spori așteptările adepților de a îndeplini obiectivele de succes. !. În mod similar, Acordabilitatea liderului ar trebui să fie mai puțin relevantă pentru sarcini intrinsec satisfăcătoare, deoarece sarcina în sine oferă feedback pozitiv și încurajare. În sfârșit, alte aspecte ale teoriei lui Kerr și Jemiier (1978) pot exercita efecte de moderare, în special inflexibilitatea organizațională și distanța spațială. Teoria LPC a lui Fiedler (Fiedler, 1971) ar putea oferi, de asemenea, moderator relevant. De exemplu, personalitatea unui lider ar putea conta cel mai mult atunci când minte sau ea are capacitatea de a influența grupul (control situațional ridicat).

Contribuții și limitări

În dezbaterea rezultatelor obţinute pe anvelope pe baza meta-analizei lor a relaţiei anvelopelor dintre trăsăturile de personalitate Big Five şi performanţa la locul de muncă, Barrick şi Mount (1991) au comentat: „Acest studiu diferă de studiile anterioare utilizând o taxonomie acceptată pentru a studia relaţia dintre anvelope. personalitate la criteriile de performanță la locul de muncă. Rezultatele ilustrează beneficiile utilizării acestei scheme de clasificare pentru a comunica și acumula rezultate empirice” (p. 17). Credem că nu este adevărat pentru studiul prezent în tenus of leadership. Prin utilizarea modelului cu cinci factori, am reușit să aruncăm o lumină mai mare asupra bazei persoane logice a conducerii decât ceea ce a fost cazul în trecut.

Acest studiu nu a fost meta-analiză tirsi pentru a examina relația dintre trăsăturile de personalitate și leadership, dar avansează cunoștințele dincolo de Lord și colab. (1986). Lord și colab. și-au bazat meta-analiza pe trăsăturile incluse în recenzia lui Mann (1959). Având în vedere că modelul cu cinci factori nu a câștigat acceptarea pe scară largă la acel moment, aceasta nu a fost o decizie nerezonabilă. Marni sa luptat cu un nieans pentru a organiza măsurile disparate utilizate în studiile pe care le-a revizuit, plângându-se: „Domeniul evaluării personalității este bogat în teste și sărac în integrare” (p. 242). În cele din urmă, Mann nu și-a descris în detaliu criteriile de organizare, notând: „Cele șapte dimensiuni sau factori aleși sunt cei izolați frecvent în studiul personalității prin tehnici de analiză factorială, deși doi apar doar ca factori de ordinul doi în unele rapoarte” (p. 243). Judecat troni perspectiva de astăzi, modelul cu cinci factori este net superior cadrului de organizare a personalității din recenzia lui Marni. Modelul cu cinci factori a fost susținut de sute de studii, în timp ce puține cercetări au folosit clasificarea lui Mann. Scopul nostru aici nu este să-l criticăm pe Mann sau pe Lord și colab. Rallier, este de a sublinia beneficiile unei structuri alternative pentru organizarea trăsăturilor care leagă personalitatea de conducere. Se pare că rezultatele noastre au produs relații mai puternice și mai consistente dintre personalitate și lideri, deoarece am folosit modelul cu cinci factori ca cadru de organizare.

Dintr-o perspectivă, criteriile acestui studiu sunt destul de asemănătoare cu Lord și colab. (1986) prin faptul că măsurile noastre de conducere au fost în mare măsură de natură perceptivă. Cu toate acestea, privim o abordare oarecum diferită troni Lord et al. în distingerea emergenței liderului de eficiența conducerii. În codificarea noastră, am putut face această distincție în mod fiabil. Mai important, deoarece aceasta este o distincție importantă din punct de vedere conceptual, credem că este important să se facă o astfel de distincție empiric. Indiferent de această distincție, faci rămâne criteriul nostru!! Măsurile poartă cu sine toate posibilele prejudecăți de atribuire și variațiile idiosincratice ale evaluatorilor găsite în evaluările performanței la locul de muncă. Astfel, este posibil ca rezultatele Illese să ofere sprijin pentru Lord et. teoria implicită a conducerii a lui (de exemplu, Lord, 1985). Mai exact, trăsăturile celor cinci mari s-ar putea să fi fost legate de leadership, deoarece modelul cu cinci factori face o treabă bună de a imita preconcepțiile indivizilor cu privire la trăsăturile liderilor eficienți. După cum a observat Emrich (1999), „percepția de conducere este un tip de percepție persoli” (p. 1001). Pe scurt, rezultatele noastre pot indica pur și simplu o corespondență de doză între modul în care vedem personalitățile oamenilor și concepțiile noastre stereotipe despre caracteristicile liderilor.

Este posibil să ducem acest punct și mai departe. Un test indirect al validității teoriei implicite a conducerii în acest context (relația dintre modelul cu cinci factori și percepțiile de conducere) ar fi compararea gradului în care trăsăturile predici percepțiile de leadership pentru

mostre de studenți, spre deosebire de eșantioane compuse din persoane cu mai multă experiență (cum ar fi în mediul de afaceri și guvernamental sau militar). Utilizarea automată a teoriilor implicite ca bază pentru clasificarea indivizilor (ca lideri în acest caz) este mai probabilă atunci când regăsirea exactă a informațiilor nu este la fel de importantă și mai puțin probabilă atunci când „perceptorii sunt motivați să fie precisi” (Engle & Lord, 1997, p. 990). Pare rezonabil să ne așteptăm că persoanele care își evaluează supervizorul direct într-un cadru de afaceri au mai multe șanse să fie motivate să fie precise decât studenții de licență care participă de obicei la un exercițiu pentru credit parțial de curs.

Într-adevăr, rezultatele oferă suport pentru această explicație. După cum reiese din rezultatele din Tabelul 5, fiecare dintre cele cinci trăsături mari a afișat relații diferite de zero cu percepțiile de conducere în mediile studenților, în timp ce trăsăturile au fost mai puțin consecvente legate de astfel de percepții în situații mai vechi. În plus, dacă regresăm percepțiile de conducere cu privire la trăsăturile celor cinci mari în cele trei setări, urmând procedura corectă ca înainte, corelația multiplă este mult mai puternică în mediile studenților ($R = .63$) decât în afaceri ($R = .55$) sau guvern. sau setări militare ($R = .29$). Oferind suport suplimentar pentru această noțiune, o comparație! a R-ului multiplu pentru apariție și eficacitate arată că trăsăturile sunt predictori mai buni în situațiile în care indivizii au doar o oportunitate limitată de a observa comportamente de conducere (apariție). Deși rezultatele Illese nu sunt

un test direct al relevanței teoriei implicite de conducere pentru modelul de personalitate cu cinci factori, ele oferă dovezi de sprijin.

Având în vedere rezultatele noastre, s-ar putea concluziona în mod rezonabil că relațiile pe care le-am găsit sunt contaminate de teoriile implicite ale leadership-ului individual. Cu toate acestea, există motive să credem că rezultatele noastre nu se bazează exclusiv pe astfel de percepții. Într-o încercare de a determina conținutul concepțiilor naive de leadership ale indivizilor, Offennan, Kennedy și Wirtz (1994) au efectuat o serie de studii. Din mai multe eșantioane - studenți și angajați - au descoperit că dintre cele opt dimensiuni primare ale teoriilor implicite ale oamenilor, patru s-au dovedit a fi cele mai caracteristice pentru lideri, lideri eficienți și supraveghetor. Una dintre cele patru a fost Sensibilitatea, o dimensiune compusă din variabile precum simpatic, compasiune, wann, iertător, înțelegere. Fiecare dintre Illese tenus este un descriptor de trăsătură pentru Agreabilitate. Henee, dacă rezultatele noastre reflectă doar teoriile implicite ale indivizilor, ar fi trebuit să găsim relațiile noastre cele mai puternice între leadership și Acord. În tact, opusul a fost tree, deoarece amabilitatea a fost trăsătura cel mai puțin asociată cu conducerea pe criterii și situații.

Este important de remarcat faptul că teoria leadershipului implicit nu presupune că trăsăturile implicite sunt chiar irelevante pentru leadership, doar acele percepții generalizate pot contamina evaluarea individuală a apariției sau eficacității leadershipului. Unul dintre mijloacele de dezlegare a situaţiei este lo colteci de măsuri obiective ale eficienţei conducerii. Cu toate acestea, după cum R. Hogan și colab. (1994) a remarcat,

Datele necesare pentru a face această evaluare sunt adesea dificile! pentru a obtine sau grav contaminat de factori externi. Poate că cea mai bună alternativă este să le ceri subordonaților, colegilor și superioarelor să evalueze un lider. Literatura empirică sugerează că aceste surse de informare sunt corelate. (pag. 496)

Astfel, noi nu credem, iar teoria implicită a conducerii nu susține, că evaluările conducerii sunt improprii sau inadecvate. Rallier, problema este că nu putem fi siguri dacă trăsăturile sunt

conduce la percepții despre apariția sau eficacitatea leadershipului sunt cele mai bune, deoarece acestea fac ca grupul unui lider să fie eficient.

În cele din urmă, este important de remarcat faptul că „teoriile implicite ale oamenilor nu apar pur și simplu, complet înfundate, de nicăieri”. Mai degrabă, ele sunt „generate și rafinate de-a lungul timpului ca urmare a experiențelor oamenilor cu lideri actuali [adăugate cursive]” (Offemian et al., 1994, p. 45). Astfel, deși este posibil ca rezultatele noastre să reflecte pur și simplu teorii implicite de leadership, pare la fel de plauzibil ca teoriile implicite

de leadership să fie simple reflectări ale relațiilor veridice dintre personalitate și leadership.

O alternativă la măsurile perceptuale ale eficienței conducerii este luarea în considerare a altor măsuri „obiective”, cum ar fi nivelul postului și succesul în carieră. Deși poziția atinsă și alți indicatori ai succesului în carieră pot fi reprezentanți rezonabili pentru leadership, ei nu par să evalueze leadershipul în sine. Într-adevăr, un articol recent care leagă personalitatea de succesul în carieră (Judge, Higgins, Thoresen și Barrick, 1999) nu a menționat niciodată cuvintele lider sau leadership. În plus, astfel de indicatori obiectivi sunt supuși erorilor de măsurare ale owu-ului lor și influențelor străine (R. Hogan și colab., 1994). De exemplu, performanța grupului este contaminată de abilitățile individuale ale membrilor grupului și de orice procese de grup care afectează performanța grupului care nu au nicio legătură cu conducerea. Măsuri precum salariul, promovările și alți indicatori ai succesului în carieră sunt contaminate în mod similar. Cu toate acestea, sunt necesare cercetări viitoare care să relaționeze personalitatea liderului cu măsurile obiective ale performanței grupului. (Vezi LePine, Hollenbeck, Ilgen și Hedhmd, 1997.)

O limitare a meta-analizei este că pot exista efecte de moderare imbricate care implică trăsăturile de ordin inferior. În mod specific, trăsăturile dintr-o dimensiune Big Five pot fi asociate în mod diferențial cu leadershipul în mediile de studiu. De exemplu, dominația poate prezenta asocieri mai mari cu conducerea în mediile studențești, ca în mediile militare sau guvernamentale. Din păcate, din cauza unui număr mic de studii în celule variabile, nu am putut testa un model interactiv care implică Setarea studiului Trait X de ordin inferior.

În concluzie, teoriile trăsăturilor au avut o istorie în cercetarea leadership-ului. Eficacitatea percepută a abordării trăsăturilor a crescut și a scăzut de-a lungul secolului trecut. Cu toate acestea, au avut loc progrese, mai ales printr-o meta-analiză anterioară (Lord și colab., 1986). Sperăm că acest studiu, deși ridică întrebări, precum și răspunsuri altora, poate ajuta la aducerea unei ordini mai bune în acest domeniu de cercetare. Rezultatele acestui studiu furnizează dovezi puternice în favoarea abordării trăsăturilor și sugerează că avem de-a lungul timpului silice JA Murphy (1941) a remarcat: „Conducerea nu rezidă în persoli” (p. 674) și Jenkins (1947) a concluzionat: „Nici o singură trăsătură sau grup de caracteristici nu a fost izolat care să-i scoată pe liderul troni pe membrii grupului său” (pp. 74-75). Pe baza rezultatelor prezentate în acest studiu, cercetările viitoare ar trebui să dezvolte modele de proces care să lumineze sursa dispozițională a leadershipului.

Referencés

Referencés marcate cu un asterisc indică studiile incluse în meta-analiză.

* Adams, J. (1984). Femeile la West Point: o perspectivă de trei ani. Sex Roles, 11, 525-541.

Anderson, CR și Schneier, CE (1978). Locusul de control, comportamentele liderului și performanța liderului în rândul studenților de management. Jurnalul Academiei de Management, 21, 690-698.

Anderson, G., & Viswesvaran, C. (1998, aprilie). O actualizare a validității scalelor de personalitate în selecția personalului: o meta-analiză a studiilor publicate după 1992. Lucrare prezentată la a 13-a Conferință anuală a Societății pentru Psihologie Industrială și Organizațională, Dallas, TX.

* Andrea, RK și Conway, JA (1982). Considerații liniare și curbilinie ale machiavelismului și eficacității liderului școlar. School Psychology International, 3, 203-212.

Armilla, J. (1967). Prezicerea leadershipului social auto-evaluat într-o nouă cultură cu MMPI. Journal of Social Psychology, 73, 219-225.

*Bahr, HM și Martin, TK (1983). „Și aproapele tău însuți": stima de sine și credința în oameni ca corelați ai religiozității și solidarității familiale în rândul elevilor de liceu din Middletown. Journal for the Scientific Study of Religion, 22, 132-144.

Barrick, MR și Mount, MK (1991). Cele cinci mari dimensiuni de personalitate și performanță la locul de muncă: o meta-analiză. Psihologia Personalului, 44, 1-26.

*Bass, BM (1961). Unele aspecte ale leadership-ului încercat, de succes și eficient. Journal of Applied Psychology, 45, 120-122.

Bass, BM (1990). Manualul de conducere al lui Bass și Stogdill. New York: Presă liberă.

*Bass, BM, McGehee, CR, Hawkins, WC, Young, PC și Gebel, AS (1953). Variabile de personalitate legate de comportamentul de discuții în grup fără lider. Journal of Anormal and Social Psychology, 48, 120-129.

*Batlis, NC și Green, PC (1979). Accentul stilului de leadership și atributele de personalitate aferente. Rapoarte psihologice, 44, 587-592.

Bem, SL (1974). Măsurarea androginiei psihologice. Journal of Consulting and Clinicai Psychology, 42, 155-162.

Benet-Martínez, V., & John, OP (1998). Los Cinco Grandes între culturi și grupuri etnie: analize multitrait-multimetod ale celor cinci mari în spaniolă și engleză. Journal of Personality and Social Psychology, 75, 729-750.

*Bennett, A., & Derevensky, J. (1995). Topologia regatului medieval: relațiile între semeni la copiii de grădiniță. Psihologia în școli, 32, 130-141.

Block, J. (1995). O viziune contrară a abordării în cinci factori a descrierii personalității. Buletinul psihologic, 117, 187-215.

Bowden, AO (1926). Un studiu al personalităţii liderilor studenţi din Statele Unite. Journal of Anormal and Social Psychology, 21, 149 – 160.

*Brandstatter, H. și Farthofer, A. (1997). Personalitatea în influenţa socială între sarcini și grupuri. Cercetare în grup mic, 28, 146-163.

Caprara, GV, Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). „Chestionarul celor cinci mari”: un nou chestionar pentru a evalua modelul cu cinci factori. Personalitate și diferenţe individuale, 15, 281-288.

Carlyle, T. (1907). Despre eroi, adorarea eroului și eroismul din istorie. Boston: Houghton Mifflin.

*Carter, L. și Nixon, M. (1949). Factori de abilitate, percepţie, personalitate și interes asociaţi cu diferite criterii de leadership. Journal of Psychology, 27, 377-388.

Cattell, RB și Stice, GF (1957). Manual pentru Chestionarul „Șaisprezece factori de personalitate”. Champaign, IL: Institutul de Testare a Personalităţii și Abilităţilor.

*Chakraborti, PK, Kundu, R., & Rao, J. (1983). Predicţia trăsăturilor de conducere ale profesorilor din anumite alte variabile de personalitate. Studiu de personalitate și comportament de grup, 3, 74-80.

*Charlier, PJ (1977). Un studiu al relaţiei dintre dimensiunile personale și interpersonale selectate ale principalelor elementare și comportamentul lor de conducere. Teză de doctorat nepublicată, Universitatea Temple, Philadelphia.

*Chemers, MM, Watson, CB și May, ST (2000). Afectul de dispoziţie și eficacitatea conducerii: o comparaţie a stimei de sine, optimismului și eficacităţii. Buletinul Personalităţii și Psihologiei Sociale, 26, 26Ī-2ĪĪ.

*Christie, M. (1981). Un studiu al relaţiei dintre locusul de control și satisfacţia în muncă cu conducerea. Teză de doctorat nepublicată, Universitatea din Maryland, College Park.

Conger, JA și Kanungo, RN (1998). Conducere carismatică în organizaţii. Thousand Oaks, CA: Sage.

Conway, JM și Huffcutt, AI (1997). Proprietăţile psihometrice ale evaluărilor de performanţă multisurse: o meta-analiză a evaluărilor subordonate, supraveghetoare, egale și autoevaluări. Performanţa umană, 10, 331-360.

Costa, PT, Jr., & McCrae, RR (1988). Personalitatea la vârsta adultă: un studiu longitudinal de șase ani al auto-rapoartelor și evaluărilor

soților pe Inventarul personalității NEO. Journal of Personality and Social Psychology, 54, 853-863.

Costa, PT, Jr., & McCrae, RR (1992). Revizuit manualul profesional NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) și NEO Five-Factor (NEO-FFI). Odessa, FL: Resurse de evaluare psihologică.

Costa, PT, Jr., McCrae, RR, & Dye, DA (1991). Scale de fațete pentru amabilitate și conștiinciozitate: O revizuire a Inventarului personalității NEO. Personalitate și diferențe individuale, 12, 887-898.

Cowley, WH (1931). Trei distincții în studiul liderilor. Journal of Anormal and Social Psychology, 26, 304-313.

Daft, RL (1999). Leadership: teorie și practică. Orlando, FL: Dry den Press.

*DeBolt, JW, Liska, AE, Love, W. și Stahlman, RW (1973). Consecințe statut-rol ale controlului intern-extern al armăturii. Rapoarte psihologice, 32, 307-311.

*DeBolt, JW, Liska, AE și Weng, BR (1976). Replicări ale asocierii dintre locusul intern de control și conducere în grupuri mici. Rapoarte psihologice, 38, 470.

DeNeve, KM și Cooper, H. (1998). Personalitatea fericită: o meta-analiză a 137 de trăsături de personalitate și bunăstare subiectivă. Buletinul psihologic, 124, 197-229.

Digman, JM (1989). Cinci dimensiuni de trăsătură robuste: dezvoltare, stabilitate și utilitate. Journal of Personality, 57, 195-214.

*Doll, RE și Gunderson, EK (1970). Importanța relativă a caracteristicilor comportamentale selectate ale membrilor grupului într-un mediu extrem. Journal of Psychology, 75, 231-237.

*Drake, RM (1944). Un studiu al conducerii. Caracter și personalitate, 12, 285-289.

*EchoHawk, M. și Parsons, OA (1977). Leadership vs. probleme de comportament și credință în controlul personal în rândul tinerilor indieni americani. Journal of Social Psychology, 102, 47-54.

* Edwards, CA (1990). Leadership, rețele sociale și atribute personale la fetele de vârstă școlară. Teză de doctorat nepublicată, Universitatea din Carolina de Nord, Chapei Hill.

*Ellis, RJ (1988). Automonitorizarea și apariția leadershipului în grupuri. Buletin de psihologie personală și socială, 14, 681-693.

Emrich, CG (1999). Efectele contextului în percepția conducerii. Buletinul de personalitate și psihologie socială, 25, 991-1006.

Engle, EM și Lord, RG (1997). Teorii implicite, autoscheme și schimb lider-membru. Jurnalul Academiei de Management, 40, 988-1010.

Eysenck, HJ (1990). Dimensiunile biologice ale personalității. În E. Pervin (Ed.), Manual de personalitate (pp. 244-276). New York: Guilford Press.

Eysenck, HJ (1992). Patru moduri, cinci factori nu sunt de bază. Personalitate și diferențe individuale, 13, 667-673.

Feist, GJ (1998). O meta-analiză a personalității în creativitatea științifică și artistică. Buletinul Personalității și Psihologiei Sociale, 2, 290-309.

Fiedler, FE (1971). Â^alidarea și extinderea modelului de contingență al eficienței conducerii: o revizuire a rezultatelor empirice. Buletinul psihologic, 76, 128-148.

*Flemming, EG (1935). O analiză factorială a personalității liderilor de liceu. Journal of Applied Psychology, 5, 596-605.

Friedman, HS, Tucker, JS, Schwartz, JE, Martin, LR, Tomlinson-Keasey, C., Wingard, DL, & Criqui, MH (1995). Conștiinciozitatea și longevitatea copilăriei: comportamente de sănătate și cauza morții. Journal of Personality and Social Psychology, 68, 696-703.

^George, EI și Abraham, PA (1966). Un studiu comparativ al liderilor

și non-lideri în rândul elevilor din școlile secundare. Journal of Psychological Researches, 10, 116-120.

Goldberg, LR (1990). O „descriere a personalității” alternativă: structura factorilor Big-Five. Journal of Personality and Social Psychology, 59, 1216-1229.

Goldberg, LR (1999). Un inventar de personalitate cu lățime de bandă largă, de domeniu public, care măsoară fațetele de nivel inferior ale mai multor modele cu cinci factori. În I. Mervielde, IJ Deary, F. De Fruyt și F. Ostendorf (Eds.), Personality psychology in Europe (Vol. 7, pp. 7-28). Tilburg, Olanda: Tilburg University Press.

*Gordon, LV (1951). Factori personali în leadership. Journal of Social Psychology, 36, 245-248.

Gough, HG (1957). Manual pentru inventarul psihologic din California. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gough, HG (1988). Manual pentru inventarul psihologic din California. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

*Gough, HG (1989). Un indice de conducere pe Inventarul psihologic din California. Journal of Counseling Psychology, 16, 283-289.

Gough, HG (1990). Testarea pentru leadership cu California Psychological Inventory. În KE Clark & MB Clark (Eds.), Măsuri de conducere (pp. 355-379). West Orange, NJ: Biblioteca de conducere a Americii.

*Gough, HG și Heilbrun, AB, Jr. (1983). Manualul listei de verificare adjective—ediția 1983. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

*Gough, HG, Lazzari, R., Fioravanti, M., & Stracca, M. (1978). O listă de verificare a adjectivelor pentru a predica conducerea militară. Journal of Cross-Cultural Psychology, 9, 381-401.

*Gowan, JC (1955). Relația dintre măsurile de conducere și personalitate. Journal of Educational Research, 48, 623-627.

Graziano, WG, & Eisenberg, NH (1997). Amabilitatea: o dimensiune a personalității. În R. Hogan, J. Johnson și S. Briggs (eds.), Manual de psihologie a personalității (p. 795-824). San Diego, CA: Academic Press.

*Greenwood, JM și McNamara, WJ (1969). Stiluri de conducere de structură și luare în considerare și eficacitate managerială. Psihologia Personalului, 22, 141-152.

*Hanawalt, NG și Richardson, HM (1944). Leadership în legătură cu măsurile de personalitate Bemreuter: IV. O analiză item a răspunsurilor liderilor și non-liderilor adulți. Journal of Applied Psychology, 28, 397-411.

*Hiers, JM și Heckel, RV (1977). Alegerea locurilor, conducerea și locul de control. Journal of Social Psychology, 103, 313-314.

Hill, NC și Ritchie, JB (1977). Efectul stimei de sine asupra conducerii și realizării: o paradigmă și o revizuire. Studii de grup și organizare, 2, 491-503.

*Hogan, JC (1978). Dinamica personală a conducerii. Journal of Research in Personality, 12, 390-395.

Hogan, R., Curphy, GJ, & Hogan, J. (1994). Ce știm despre leadership: Eficacitate și personalitate. Psiholog american, 49, 493-504.

Hogan, R., & Hogan, J. (1995). Manual de inventar al personalității Hogan (ed. a 2-a). Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.

Hogan, R., & Hogan, J. (2000). Leadership și inteligență socio-politică. Manuscris nepublicat, Universitatea din Tulsa, OK.

*Hollander, EP (1954). Autoritarismul și alegerea conducerii într-un cadru militar. Journal of Anormal and Social P sychology, 49, 365-370.

*Holmes, CM, Sholley, BK și Walker, WE (1980). Modele de personalitate lider, adepți și izolate în grupurile de leadership emergente alb-negru. Journal of Psychology, 105, 41-46.

Hough, L. (1992). Variabilele de personalitate „Cinci mari”—confuzie de construcție: descriere versus predicție. Performanța umană, 5, 139-155.

Hough, LM, Ones, DS și Viswesvaran, C. (1998, aprilie). Corelații de personalitate ale constructelor de performanță managerială. Lucrare prezentată la

A 13-a Conferință anuală a Societății pentru Psihologie Industrială și Organizațională, Dallas, TX.

*Houltzman, WH (1952). Ajustare și leadership: un studiu al testului Rorschach. Journal of Social Psychology, 36, 179-189.

House, RJ și Aditya, RN (1997). Studiul științific social al leadershipului: Quo vadis? Journal of Management, 23, 409-473.

House, RJ și Howell, JM (1992). Personalitate și conducere carismatică. Leadership Quarterly, 3, 81-108.

House, RJ și Podsakoff, PM (1994). Eficacitatea conducerii. În J. Greenberg (Ed.), Comportament organizațional: starea științei (pp. 45-82). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

House, RJ, Shane, SA și Herold, DM (1996). Zvonurile despre moartea cercetării dispoziționale sunt extrem de exagerate. Academy of Management Review, 21, 203-224.

*House, RJ, Spangler, WD și Woycke, J. (1991). Personalitate și carisma în președinția SUA: O teorie psihologică a eficienței liderului. Administrative Science Quarterly, 36, 364-396.

*Howell, JM și Avolio, BJ (1993). Leadership transformațional, leadership tranzacțional, loc de control și suport pentru inovare: predictori cheie ai performanței unității de afaceri consolidate. Journal of Applied Psychology, 78, 891-902.

Huffcutt, AI, Roth, PL și McDaniel, MA (1996). O investigație meta-analitică a capacității cognitive în evaluările interviurilor de angajare: caracteristici de moderare și implicații pentru gradul incremental. Journal of Applied Psychology, 81, 459-473.

*Huffty, JE (1979). Relația dintre tipurile de personalitate, stilurile de conducere și eficacitatea cu atitudinile față de femei dintr-un grup selectat de superintendenți ai școlilor publice. Teză de doctorat nepublicată, Universitatea de Stat din East Texas, Comerț.

Hughes, RL, Ginnett, RC și Curphy, GJ (1996). Conducere. Boston: Irwin McGraw-Hill.

* Hunter, EC și Jordan, AM (1939). O analiză a calităților asociate

cu conducere în rândul studenţilor. Journal of Educational Psychology, 30, 497-509.

Hunter, JE (1992). REGRESS: Un program de regresie multiplă în BASICA. East Lansing: Universitatea de Stat din Michigan, Departamentul de Psihologie.

Hunter, JE și Schmidt, FL (1990). Metode de meta-analiză. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Hurtz, GM și Donovan, JJ (2000). Personalitate și performanță la locul de muncă: The Big Five revizuite. Journal of Applied Psychology, 85, 869-879.

Jackson, DN (1967). Manual de formulare de cercetare a personalității. Goshen, NY: Research Psychologists Press.

Jenkins, WO (1947). O revizuire a studiilor de conducere cu referire în special la problemele militare. Buletinul psihologic, 44, 54-79.

*Johnson, AL, Luthans, F. și Hennessey, HW (1984). Rolul locului de control în comportamentul de influență a liderului. Psihologia Personalului, 37, 61-75.

*Judecător, TA (2000a). [Eficacitatea conducerii în secolul 21]. Date brute nepublicate.

* Judecător, TA (2000b). [Liderarea transformațională în Administrativ

Institut]. Date brute nepublicate.

* Judge, TA și Bono, JE (2000). Modelul de personalitate cu cinci factori și

conducere transformațională. Journal of Applied Psychology, 85, 751-765.

Judge, TA și Bono, JE (2001). Relația trăsăturilor de bază ale autoevaluării – stima de sine, autoeficacitatea generalizată, locul de control și stabilitatea emoțională – cu satisfacția la locul de muncă și performanța la locul de muncă: o meta-analiză. Journal of Applied Psychology, 86, 80-92.

* Judge, TA și Colbert, A. (2000a). [Personalitate și leadership printre

studenții din 6J:262, Leadership and Personal Development]. Date brute nepublicate.

* Judge, TA și Colbert, A. (2000b). [Personalitate și leadership printre

studenții din 6J:262, Leadership and Personal Development—Muscatine, IA]. Date brute nepublicate.

Judge, TA, Higgins, C., Thoresen, CJ și Barrick, MR (1999). Cele cinci mari trăsături de personalitate, capacitatea mentală generală și succesul în carieră de-a lungul vieții. Psihologia Personalului, 52, 621-652.

Judge, TA, Locke, EA, Durham, CC și Kluger, AN (1998). Efecte de dispoziție asupra satisfacției în muncă și a vieții: rolul evaluărilor de bază. Journal of Applied Psychology, 83, 17-34.

*Kalma, AP, Visser, L. și Peeters, A. (1993). Dominanță sociabilă și agresivă: diferențe de personalitate în stilul de conducere? Leadership Quarterly, 4, 45-64.

*Kames, FA, Chauvin, JC și Trant, TJ (1984). Profiluri de conducere determinate de cele 16 scoruri PF de onoruri studenți. Rapoarte psihologice, 55, 615-616.

*Kames, FA și D'Ilio, VR (1990). Corelații între personalitatea și conceptele și abilitățile de conducere, măsurate prin Chestionarul de personalitate al liceului și Inventarul abilităților de conducere. Rapoarte psihologice, 66, 851-856.

*Kames, FA și McGinnis, JC (1996). Scoruri la indicatorii abilităților de conducere, a locului de control și a autoactualizării pentru liderii elevilor din clasele 6 până la 10. Rapoarte psihologice, 78, 1235-1240.

*Kendall, MJ (1981). Rolul personalității asupra dimensiunilor de conducere în rândul ofițerilor de corp general adjutant al Statelor Unite ale Americii. Teză de doctorat nepublicată, Universitatea din California de Sud, Los Angeles, CA.

Kenny, DA și Zaccaro, SJ (1983). O estimare a variației datorate trăsăturilor în leadership. Journal of Applied Psychology, 68, 678-685.

Kerr, S., & Jermier, JM (1978). Înlocuitori pentru conducere: semnificația și măsurarea lor. Comportamentul organizațional și performanța umană, 22, 375-403.

Kirkpatrick, SA și Locke, EA (1991). Leadership: Contează trăsăturile? Academy of Management Executive, 5, 48-60.

Kohs, SC și Irle, KW (1920). Profetând promovarea armatei. Journal of Applied Psychology, 4, 73-87.

*Kureshi, A., & Fatima, B. (1984). Motivul de putere printre liderii studenți și non-lideri: testarea modelului afectiv-excitare. Journal of Psychological Researches, 28, 21-24.

* Landau, E., & Weissler, K. (1990). Urmărirea leadershipului la copiii supradotați. Journal of Psychology, 125, 681-688.

LePine, JA, Hollenbeck, JR, Ilgen, DR, & Hedlund, J. (1997). Efectele diferențelor individuale asupra performanței echipelor ierarhice de luare a deciziilor: mult mai mult decât g. Journal of Applied Psychology, 82, 803-811.

*Linimon, D., Barron, WL și Falbo, T. (1984). Diferențele de gen în percepțiile despre leadership. Roluri sexuale, 11, 1075-1089.

*Lonetto, R., & Williams, D. (1974). Variabile de personalitate, comportament și rezultate într-o situație de sarcini de grup mic: o

examinare a diferențelor consensuale dintre lider și non-lider. Canadian Journal of Behavioral Science, 6, 59-74.

Domnul, RG (1985). O abordare de procesare a informațiilor pentru percepția socială, conducerea și măsurarea comportamentului în organizații. Research in Organizational Behavior, 7, 87-128.

Lord, RG, De Vader, CL și Alliger, GM (1986). O meta-analiză a relației dintre trăsăturile de personalitate și percepțiile de conducere: o aplicare a procedurilor de generalizare a validității. Journal of Applied Psychology, 71, 402-410.

Lord, RG, Foti, RJ și De Vader, CL (1984). Un test al teoriei categorizării leadershipului: structura internă, procesarea informațiilor și percepțiile conducerii. Comportamentul organizațional și performanța umană, 34, 343-378.

*MacNitt, RD (1930). Introversie și extroversie în liceu. Teză de doctorat nepublicată, Universitatea din Michigan, Ann Arbor.

*Makiney, JD, Marchioro, CA și Hall, RJ (aprilie 1999). Relațiile dintre percepțiile liderului cu personalitatea, stilul de conducere și schema de sine. Lucrare prezentată la a 14-a întâlnire anuală a Societății pentru Psihologie Industrială și Organizațională, Atlanta, GA.

Mann, RD (1959). O revizuire a relațiilor dintre personalitate și performanță în grupuri mici. Buletinul psihologic, 56, 241-270.

McCrae, RR (1987). Creativitate, gândire divergentă și deschidere către experiență. Journal of Personality and Social Psychology, 52, 1258-1265.

McCrae, RR (1996). Consecințele sociale ale deschiderii experiențiale. Buletinul psihologic, 120, 323-337.

McCrae, RR, & Costa, PT, Jr. (1997). Structura trăsăturilor de personalitate ca universal uman. Psiholog american, 52, 509-516.

McCrae, RR, & John, OP (1992). O introducere în modelul cu cinci factori și aplicațiile acestuia. Journal of Personality, 2, 175-215.

*McCullough, PM, Ashbridge, D. și Pegg, R. (1994). Efectul stimei de sine, al structurii familiei, al locului de control și al obiectivelor de carieră asupra comportamentului de conducere al adolescenților. Adolescența, 29, 605-611.

* Mills, CJ și Bohannon, WE (1980). Caracteristicile de personalitate ale

ofițeri efectivi de poliție de stat. Journal of AppliedPsychology, 65, 680-684.

Mount, MK și Barrick, MR (1995a). Cele cinci mari dimensiuni de personalitate: Implicații pentru cercetare și practică în managementul resurselor umane. Cercetare în managementul personalului și al resurselor umane, 13, 153-200.

Mount, MK și Barrick, MR (1995b). Manual pentru Inventarul Caracteristicilor Personale. Manuscris nepublicat.

Murphy, JA (1941). Un studiu al procesului de conducere. American Sociologica! Review, 6, 674-687.

Murphy, KR și DeShon, R. (2000). Corelațiile dintre evaluatori nu estimează fiabilitatea evaluărilor performanței postului. Psihologia Personalului, 53, 873-900.

*Nath, M., & Seriven, G. (1981). Leadership și stima de sine la copiii preșcolari. ChildPsychiatry Quarterly, 14, 138-141.

*Nelson, DO (1965). Leadership în sport. Research Quarterly, 37, 268-275.

*Nelson, PD (1964). Asemănări și diferențe între lideri și adepți. Journal of Social Psychology, 63, 161-167.

*Nichols, RC și Holland, JL (1963). Predicția performanței de facultate din primul an a studenților cu aptitudini înalte. Monografii psihologice, 77, 1-29.

Norman, WT (1963). Către o taxonomie adecvată a atributelor de personalitate: Structura factorială replicată în evaluările personalității de nominalizare de la egal la egal. Journal of Abnormal Psychology, 66, 574-583.

Northouse, PG (1997). Leadership: teorie și practică. Thousand Oaks, CA: Sage.

Offerman, LR, Kennedy, JK și Wirtz, PW (1994). Teorii implicite de leadership: conținut, structură și generalizare. Leadership Quarterly, 5, 43-58.

Ones, DS (1993). Validitatea de construct a testelor de integritate. Teză de doctorat nepublicată, Universitatea Lowa, Lowa City.

Ones, DS și Viswesvaran, C. (1996). Dilema lățime de bandă-fidelitate în măsurarea personalității pentru selecția personalului. Journal of Organizați onal Behavior, 17, 609-626.

Ones, DS, Viswesvaran, C., & Reiss, AD (1996). Rolul dezirabilității sociale în testarea personalității pentru selecția personalului: The red her-ring. Journal of Applied Psychology, 81, 660-679.

* Palmer, WJ (1974). Eficacitatea managementului în funcție de persoană-

trăsăturile de personalitate ale managerului. Psihologia Personalului, 27, 283-295.

Piedmont, RL, McCrae, RR, & Costa, PT, Jr. (1991). Lista de verificare adjective scai es și modelul cu cinci factori. Journal of Personality and Social Psychology, 60, 630-637.

^Richardson, HM și Hanawalt, NG (1943). Leadership în legătură cu Personalitatea Bemreuter Măsuri: I. Conducerea colegiului în activități extracurriculare. Journal of Social Psychology, 27, 237-249.

^Richardson, HM și Hanawalt, NG (1952). Leadership în legătură cu Măsurile personalității Bernreuter: V. Leadership în rândul femeilor adulte în activități sociale. Journal of Social Psychology, 36, 141-153.

Robertson, IT și Kinder, A. (1993). Personalitate și competențe profesionale: Valabilitatea criterială a unor variabile de personalitate. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66, 226-244.

^'Robinson, WA (1980). Influența personalității liderului și a compatibilității personalităților lider-follower asupra eficienței de conducere a școlii secundare publice masculine principale din Louisiana. Teză de doctorat nepublicată, Northwestern State University, Natchitoches, LA.

*Rowland, KM și Scott, WE (1968). Atributele psihologice ale conducerii eficiente într-o organizație formată. Psihologia Personalului, 21, 365-377.

*Rueb, JD (1994). Inteligență, dominanță, masculinitate-feminitate și auto-monitorizare: utilizarea trăsăturilor în prezicerea apariției leadershipului într-un cadru militar. Teză de doctorat nepublicată, Virginia Polytech-nic Institute și State University, Blacksburg.

* Russell, GW (1981). Conservatorismul, ordinea nașterii, conducerea și agresivitatea jucătorilor canadieni de hochei pe gheață. Abilități perceptive și motorii, 55, 3-7.

*Rychlak, JF (1963). Personalitatea corelează leadership-ul în rândul managerilor de prim nivel. Rapoarte psihologice, 12, 43-52.

Salgado, JF (1997). Modelul cu cinci factori de personalitate și performanță la locul de muncă în Comunitatea Europeană. Journal of Applied Psychology, 82, 30-43.

Salgado, JF (1998). Validitatea criteriilor de măsurare a personalității bazate și pe baza modelului cu cinci factori. Lucrare prezentată la cea de-a 106-a Conferință anuală a Asociației Americane de Psihologie, San Francisco, CA.

*Sa\'elsbergh, M., & Staebler, B. (1995). Investigarea stilurilor de conducere, preferințelor de personalitate și consultarea eficientă a profesorilor. Journal of Educational and Psychological Consultation, 6, 277-286.

Schmidt, FL și Hunter, JE (1996). Eroarea de măsurare în cercetarea psihologică: Lecții din 26 de scenarii de cercetare. PsychologicalMethods, 1, 199-223.

*Sinha, D., & Kumar, P. (1966). Un studiu al anumitor variabile de personalitate în conducerea studenților. Studii psihologice, 11, 1-8.

*Smith, JA și Foti, RJ (1998). O abordare tip model a studiului apariției liderului. Leadership Quarterly, 9, 147-160.

Sosik, JJ, Kahai, SS și Avolio, BJ (1998). Liderul transformațional și dimensiunile creativității: Motivarea generării de idei în grupuri mediate de computer. Jurnalul de cercetare al creativității, 11, 111-121.

Stogdill, RM (1948). Factori personali asociați cu leadershipul: un studiu al literaturii de specialitate. Journal of Psychology, 25, 35-71.

Stogdill, RM (1950). Conducere, apartenență și organizare. Buletinul psihologic, 47, 1-14.

Stogdill, RM (1974). Manual de conducere. New York: Presă liberă.

*Taggar, S., Hackett, R. și Saha, S. (1999). Apariția leadershipului în echipele de lucru autonome: antecedente și rezultate. Psihologia Personalului, 52, 899-926.

Terman, LM (1904). Un studiu preliminar în psihologia și pedagogia leadershipului. Journal of Genetic Psychology, 11, 413-451.

Tett, RP, Jackson, DN, & Rothstein, M. (1991). Măsuri de personalitate ca predictori ai performanței la locul de muncă: o revizuire meta-analitică. Psihologia Personalului, 44, 703-742.

*Tripathi, RR, & Agrawal, A. (1978). Motivul de realizare la lideri și non-lideri: o analiză a rolului. Psihologia, 21, 97-103.

Tupes, EC, & Christal, RE (1961). Factori de personalitate recurenți bazați pe evaluările trăsăturilor (Raport tehnic ASD-TR-61-97). Lackland Air Force Base, TX: US Air Force.

*Vanfossen, BE, Jones, JD și Spade, JZ (1987). Urmărirea curriculumului și menținerea stării. Sociologia Educaţiei, 60, 104-122.

Vickers, RR, Jr. (1995). Utilizarea evaluării personalității pentru selecția conducerii (Raportul nr. 95-16). San Diego, CA: Naval Health Research Center.

Viswesvaran, C., & Ones, DS (1995). Testare teorie: combinarea meta-analizei psihometrice și modelarea ecuațiilor structurale. Psihologia Personalului, 48, 865-885.

Viswesvaran, C., Ones, DS și Schmidt, FL (1996). Analiza comparativă a fiabilității evaluărilor performanței postului. Journal of Applied Psychology, 81, 557-574.

Watson, D. și Clark, LA (1997). Extraversión și nucleul său emoțional pozitiv. În R. Hogan, JA Johnson și SR Briggs (eds.), Manual de psihologie a personalității (p. 767-793). San Diego, CA: Academie Press.

Whitener, EM (1990). Confuzia dintre intervalele de încredere și intervalele de credibilitate în meta-analiză. Journal of Applied Psychology, 75, 315-321.

*Wunderley, LJ, Reddy, WB și Dember, WN (1998). Optimism și pesimism la liderii de afaceri. Journal of Applied Social Psychology, 28, 751-760.

*Yukelson, D., Weinberg, R., Richardson, P., & Jackson, A. (1983). Atracție interpersonală și leadership în cadrul echipelor sportive colegiale. Journal of Sport Behavior, 6, 28-36.

Yukl, G. (1998). Conducerea în organizații. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Yukl, G. și Van Fleet, DD (1992). Teoria și cercetarea leadership-ului în organizații. În MD Dunnette & LM Hough (Eds.), Manual de psihologie industrială și organizațională (Vol. 3, pp. 147-197). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

*Zaccaro, SJ, Foti, RJ și Kenny, DA (1991). Automonitorizarea și variația bazată pe trăsături în leadership: o investigație a flexibilității liderului în mai multe situații de grup. Journal of Applied Psychology, 76, 308-315.

Primit la 13 martie 2000

Révision a primit 27 noiembrie 2001

Acceptat 28 noiembrie 2001 ■

• Asociația psihologica americană

___Informații privind cererile de abonament

Data de azi:_____________________

Oferim acest formular pentru a ajuta membrii, instituțiile și persoanele care nu sunt membre cu orice problemă de abonament. Cu informațiile adecvate putem începe o rezoluție. Dacă utilizați serviciile unui agent, vă rugăm să NU duplicați revendicările prin intermediul acestora și direct către noi. VA RUGAM TIPARATI CLAR SI CU CERNEALA DACĂ SE POATE.

TIPRIȚI NUMELE COMPLET SAU NUMELE CHEIE AL INSTITUȚIEI

NUMĂR DE MEMBRU SAU DE CLIENT (POATE FI GĂSIT PE ORICE ETICĂ DE LA NUMĂRILE ANTERIOARE)

ABORDARE

ORAȘ

NUMELE ȘI NUMĂRUL DVS. DE TELEFON

DATA COMANDA DVS. A FOST TRIMITĂTĂ (SAU TELEFONAT)

____AJUTOR PREP ____VERIFICARE______TAXĂ

DATA CERULUI/CARDULUI CARD:________________________

(Dacă este posibil, trimiteți o copie, față și spate, a cecului dvs. anulat pentru a ne ajuta în cercetarea cererii dvs.)

PROBLEME: ___MISSINO _____DEVOLUT

TITLU

VOLUM SAU AN

NUMĂR SAU LUNA

Mulțumesc. Odată ce o reclamație este primită și rezolvată, livrarea problemelor de înlocuire durează de obicei 4-6 săptămâni.

DATA PRIMIREA:

ACȚIUNE LUATĂ: _ NUMELE PERSONALULUI:___

DATA ACȚIUNII: _ INV. NU. & DATA: _ ETICĂ NR. & DATA:.

Trimiteți acest formular la APA Subscription Claims, 750 First Street, NE, Washington, DC 20002-4242

VĂ RUGĂM NU ÎNCĂRTAȚI. SE POATE UTILIZA O FOTOCOPIE.
https://neculaifantanaru.com
https://neculaifantanaru.com/en/